



**УДК: 351.329:336.58**

DOI: <https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-17-2-174-187>

**Малигіна Ірина Вікторівна,**

аспірант кафедри соціальної та гуманітарної політики, Національна академія державного управління при Президентові України. 02000, Київ, вул. Ежена Потье, 20, тел.: +38 (098) 445 00 79, e-mail: [mira579@ukr.net](mailto:mira579@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-1492-4330

**Малыгина Ирина Викторовна,**

аспірант кафедри соціальної та гуманітарної політики Національної академії державного управління при Президенті України. 02000, Київ, ул. Эжена Потье, 20, тел.: +38 (098) 445 00 79, e-mail: [mira579@ukr.net](mailto:mira579@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-1492-4330

**Malygina Iryna Victorivna,**

PhD student of the Department of Social and Humanitarian Policy of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Str. Ezhena Potie, 20, tel.: +38 (098) 445 00 79, e-mail: [mira579@ukr.net](mailto:mira579@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-1492-4330

*Humanitarian Policy of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Str. Ezhena Potie, 20, tel.: +38 (098) 445 00 79, e-mail: [mira579@ukr.net](mailto:mira579@ukr.net)*

---

## ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

**Анотація.** Досліджено особливості реалізації кадрової політики держави у сфері освіти як цілеспрямованої стратегічної діяльності держави, пов'язаної з плануванням та прогнозуванням формування професійного розвитку та раціонального використання кадрів у сфері освіти, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності та державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою. Аргументовано, що це також й складова стратегії держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства.

Показано, що структура державної кадрової політики у сфері освіти, як і структура державної кадрової політики загалом, базується на принципах, включає суб'єкти, об'єкти, механізми формування та реалізації. Основні принципи державної кадрової політики у сфері освіти — це соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення; збалансованість суспільних інтересів та інтересів окремих суспільних груп; професіоналізм;

збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників з урахуванням гендерної рівності; відповідальність держави за створення передумов для реалізації життєво важливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю; взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем; партнерство держави і недержавного сектору; безперервність навчання.

Зокрема, принципами державної кадрової політики у сфері освіти пропонується розглядати сформульовані на основі зарубіжного та вітчизняного досвіду правила, які покладені в основу діяльності суб'єктів з формування й реалізації кадрової політики держави — органів державної влади та місцевого самоврядування, відомств, установ, організацій, підприємств у сфері освіти.

Неефективність державної кадрової політики спричинює суттєвий розрив між вимогами роботодавців та рівнем освіти в Україні. Також визначено, що масовість вищої освіти зумовлює необхідність оптимізації державного замовлення відповідно до реальних потреб національної економіки.

**Ключові слова:** державна кадрова політика, державне управління, публічне управління, механізми державного управління, освіта України, вища освіта України, державна кадрова політика у сфері освіти.

## **ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ**

**Аннотация.** Исследованы особенности реализации кадровой политики государства в сфере образования как целенаправленной стратегической деятельности государства, связанной с планированием и прогнозированием формирования профессионального развития и рационального использования кадров в сфере образования, определением целей и приоритетов кадровой деятельности и государственного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием. Аргументировано, что это также и составляющая стратегии государства по формированию и рациональному использованию кадрового потенциала общества.

Показано, что структура государственной кадровой политики в сфере образования, как и структура государственной кадровой политики в целом, базируется на принципах, включает субъекты, объекты, механизмы формирования и реализации. Основные принципы государственной кадровой политики в сфере образования — это социальная справедливость, комплексность и последовательность ее проведения; сбалансированность общественных интересов и интересов отдельных общественных групп; профессионализм; сбалансированность представительства опытных и молодых работников с учетом гендерного равенства; ответственность государства за создание предпосылок для реализации жизненно важных интересов человека, реализации гражданами права на образование и труд; взаимоуважение в отношениях между лицом и государством, работником и работодателем; партнерство государства и негосударственного сектора; непрерывность обучения.

Кроме того, принципами государственной кадровой политики в сфере образования предлагается рассматривать сформулированные на основе зарубежного и отечественного опыта правила, которые положены в основу деятельности субъектов по формированию и реализации кадровой политики государства — органов государственной власти и местного самоуправления, ведомств, учреждений, организаций, предприятий в сфере образования.

Неэффективность государственной кадровой политики приводит к существенному разрыву между требованиями работодателей и уровнем образования в Украине. Также определено, что массовость высшего образования вызывает необходимость оптимизации государственного заказа для приведения в соответствие с реальными потребностями национальной экономики.

**Ключевые слова:** государственная кадровая политика, государственное управление, публичное управление, механизмы государственного управления, образование Украины, высшее образование Украины, государственная кадровая политика в сфере образования.

## FEATURES OF THE REALIZATION OF STATE PERSONNEL POLICY IN THE EDUCATION IN UKRAINE

**Abstract.** In the article the features of realization of personnel policy of the state in the sphere of education are researched. The author considers it as the purposeful strategic activity of the state, connected with the planning and forecasting of the formation, professional development and rational use of personnel in the field of education, the definition of goals and priorities of personnel and the state order for the training of specialists with higher education. It is argued that this is also an integral part of the state's strategy for the formation and rational use of the human potential of society.

It is shown that the structure of the state personnel policy in the field of education, as well as the structure of the state personnel policy in general, is based on the principles, includes entities, objects, mechanisms of formation and implementation. The basic principles of state personnel policy in the field of education are social justice, complexity and consistency of its implementation; balance of public interests and interests of certain social groups; professionalism; balance of representation of experienced and young workers with regard to gender equality; responsibility of the state for creation of preconditions for realization of vital interests of the person, realization by citizens of the right to education and labor; mutual respect between the individual and the state, employee and employer; partnership between the state and the non-governmental sector; continuity of training.

In addition, according to the author, as the principles of state personnel policy in the field of education, it is proposed to consider the rules based on foreign and domestic experience, which are the basis of the activity of the subjects on the formation and implementation of personnel policy of the state — the bodies of state power and local self-government, departments, institutions, organizations, enterprises in the field of education.

The ineffectiveness of the state cadre policy leads to the fact that there is a significant gap between the requirements of employers and the level of education in Ukraine. It is also determined that the mass of higher education necessitates the optimization of the state order in order to bring it into line with the real needs of the national economy.

**Keywords:** state personnel policy, public administration, public administration, mechanisms of public administration, education of Ukraine, higher education of Ukraine, state personnel policy in the field of education.

---

**Постановка проблеми.** Успіх реформування держави і розвитку суспільства залежить, насамперед, від рівня професіоналізму і якості підготовки управлінських кадрів, працюючих не тільки в органах державної влади і місцевого самоврядування, а й в усіх сферах суспільного життя. “Необхідність докорінного поліпшення якості кадрового потенціалу, забезпечення його ефективного професійного розвитку зумовлена потребою у висококваліфікованих кадрах, ерудованих, компетентних управлінцях з інноваційним мисленням, здатних до відповідального прийняття управлінських рішень” [1, с. 3]. На даний час в Україні відбувається реформування державної кадрової політики. У сучасних умовах глобалізації та потреби підвищення конкурентоспроможності держави саме вдосконалення публічного управління та адміністрування на державному та регіональному рівнях є важливим критерієм успішного вирішення суспільних проблем і зміцнення державності (О. Зубчик) [2].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останнім часом державна кадрова політика стає об’єктом дослідження науковців у контексті

перспективи побудови ефективної, компетентної публічної служби. Авторами розкриваються найважливіші проблеми людських ресурсів та кадрового забезпечення основних сфер суспільства, а також пропозиції щодо їх дослідження та практичного розв’язання. У вітчизняній науковій літературі наявна значна кількість праць, що стосуються питань державної кадрової політики: аналіз теоретичних засад розвитку державної кадрової політики (В. Авер’янов, Г. Атаманчук, В. Бакуменко, Т. Витко, В. Гошовська, С. Дубенко, Ю. Ковбасюк, В. Князєв, В. Луговий, В. Малиновський, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Олуйко, Л. Пашко, С. Серьогін, В. Сороко, Ю. Сурмін та ін.) [3–4]. У статті Т. Витко висвітлюються теоретичні засади державної кадрової політики, зокрема її понятійно-категорійний апарат, розглядається сучасний стан деяких кадрових процесів у сфері державної служби України, аналізується їх нормативне правове забезпечення та окреслено перспективи побудови ефективної, компетентної публічної служби [5]. Варто зауважити, що у науковій доповіді авторського колективу Національної академії державного управління при Президентіві

України на основі Указу Президента України № 45/2012 “Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки” [6] інтегровано результати аналітичного осмислення сутності, змісту державної кадрової політики, шляхів реалізації її стратегії на сучасному етапі державно-управлінських реформ в Україні [1]. Є також дослідження проблем державної кадрової політики у сфері освіти крізь призму проблеми адміністративної ефективності та конкурентоспроможності держави (О. Зубчик) [2].

Незважаючи на існуючі дослідження щодо теоретико-методологічних та організаційно-правових засад державної кадрової політики, сучасний стан формування та функціонування, перспективи розвитку державної кадрової політики у сфері освіти потребують додаткових досліджень. Зокрема, удосконалення потребує механізм її реалізації.

**Мета статті** — з’ясування сутності та особливостей державної кадрової політики у сфері освіти як складової державної кадрової політики. Завдання — з’ясувати характерні особливості, здійснити аналіз сучасного стану формування та реалізації державної кадрової політики у сфері освіти в Україні. Об’єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у контексті реалізації державної кадрової політики в Україні. Предметом дослідження є механізм реалізації державної кадрової політики у сфері освіти як складової державної кадрової політики в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Зміст, обсяг, межі державного регулювання кадрових процесів, рівень

їх децентралізації та демократизації залежать від стратегії подальшого розвитку держави. У сфері кадрової політики, зокрема, прийнято Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки [7]. У сфері освіти було розроблено Концепцію розвитку освіти України на 2015–2025 роки [8] (проект у свій час пропонувався для громадського обговорення). Автори концепції (експертна група при Міністерстві освіти і науки України, створена у липні 2014 р.) наголошували, що “впродовж усього періоду існування незалежної України в освітньому секторі країни накопичувалися численні проблеми системного характеру, основними з яких є занепад матеріально-технічної бази, низька заробітна плата педагогам, зниження соціального статусу працівників освіти” [8]. Також під час просування проекту Концепції проблемами освітньої системи України експерти назвали “неефективну, надміру централізовану та застарілу систему управління і фінансування, дедалі більшу нерівність у доступі до якісної освіти, надмірну комерціалізацію освітніх послуг, корупцію та зниження якості освіти”, про що йдеться у самій Концепції [8].

Чим є державна кадрова політика у сфері освіти сьогодні, зокрема, у сфері вищої освіти? Державна кадрова політика в освіті — це “сукупність принципів, способів дій державних органів управління освітою з організації людських ресурсів галузі на основі формування, підтримки і розвитку освітніх цінностей та ідеалів, норм, правил, процедур, здатних забезпечити цілісність та стійкість розвитку системи освіти у відповідності

з державними цільовими установками” [1, с. 36]. Можемо зазначити, що державна кадрова політика у сфері освіти України — це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов’язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів у сфері освіти, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності та державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою. Але це також і складова стратегії держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства.

Структура державної кадрової політики у сфері освіти, як і структура державної кадрової політики загалом, базується на певних принципах, включає суб’єкти, об’єкти, механізми формування та реалізації. Основними принципами державної кадрової політики у сфері освіти є ті, що складають основу побудови та реалізації кадрової політики в країні. Насамперед, це “соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення; збалансованість суспільних інтересів та інтересів окремих суспільних груп; професіоналізм; збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників з урахуванням гендерної рівності; відповідальність держави за створення передумов для реалізації життєво важливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю; взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем; партнерство держави і недержавного сектору; безперервність навчання” (М. Білинська) [3, с. 4].

Крім того, ми пропонуємо як принципи державної кадрової політики у сфері освіти розглядати сформульовані на основі зарубіжного та вітчизняного досвіду правила, які покладені в основу діяльності суб’єктів з формування й реалізації кадрової політики держави — органів державної влади та місцевого самоврядування, відомств, установ, організацій, підприємств у сфері освіти.

Суб’єктами державної кадрової політики у сфері освіти розглядаємо Верховну Раду України, Президента України, Уряд України (й уповноважені ним органи влади, установи, відомства, організації), територіальні органи державної влади, органи місцевого самоврядування. Об’єктом державної кадрової політики у сфері освіти України є комплекс відповідних правових норм, принципів, форм, методів і засобів, що забезпечують ефективність формування, розвитку, використання кадрів у сфері освіти. Разом з тим можна розглядати й педагогічних та науково-педагогічних працівників сфери освіти, на діяльність яких спрямований керівний вплив суб’єктів кадрової політики у цій сфері.

Як відзначає І. Гусак, особливості нової державної кадрової політики полягає у тому, що “державна та особа виступають як соціальні партнери в професійно-трудої діяльності. Визначальним принципом сучасної кадрової діяльності є досягнення гармонійного поєднання інтересів особи та держави, індивідуальних та загальнонаціональних інтересів, сприяння творчій самореалізації особистості” [9, с. 296]. Отже, на нашому думку, варто зауважити, що

державна кадрова політика у сфері освіти фокусується на людському потенціалі. Тобто державна кадрова політика у сфері освіти — це людський потенціал та його формування, реалізація у сфері освіти, управлінські рішення, кадрова робота, інститути та механізми соціального партнерства. Можемо також визначити, що предмет державної кадрової політики у сфері освіти — це суспільні відносини щодо формування, відтворення, розвитку та використання педагогічного та науково-педагогічного, а також управлінського та адміністративного персоналу у сфері освіти. Відповідно механізми формування державної кадрової політики у сфері освіти — це сукупність дій державних інституцій та інших суб'єктів, які спрямовані на розбудову системи управління людськими ресурсами та формування її потенційних можливостей, а механізми реалізації державної кадрової політики у сфері освіти — це комплекс правових норм, принципів, засобів, які забезпечують ефективний добір, підготовку, використання та розвиток людського потенціалу у сфері освітньої діяльності.

Сьогодні реформування кадрового забезпечення системи освіти є одним з пріоритетів державної кадрової політики України. Вироблення та реалізація сучасної кадрової політики України у сфері освіти потребує ефективної кадрової системи, яка включає всю сукупність складових — від управлінських рішень до кадрових інститутів та організаційних структур, які здійснюють цілісне управління формуванням та реалізацією кадрової політики у сфері осві-

ти, з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку суспільства. В. Огаренко визначає, що специфікою системи освіти в Україні як об'єкта кадрової політики є фундаментальні особливості професії викладача [10]. Отже, автори досліджують сукупність елементів освітньої системи та їх взаємодію, взаємовідносини, взаємосприяння. Тому сутність управління системою освіти можна визначити як діяльність, спрямовану на створення педагогічних, соціальних, кадрових, правових, організаційних, матеріально-фінансових та інших умов, які потрібні для нормального функціонування і розвитку галузі та реалізації її мети.

У цьому контексті розглянемо сучасну систему вищої освіти України, аналізуючи її у зв'язку з управлінськими рішеннями та формуванням державної кадрової політики. Сучасна система вищої освіти є високодинамічною, відкритою та гнучкою. Вона спроможна адекватно реагувати на зміни зовнішнього економічного середовища. Сьогодні, в умовах становлення економіки знань, певною мірою трансформується і сама система вищої освіти з метою забезпечення поглибленої та багатогранної відповідності актуальним запитам суспільного прогресу. Також це завдання забезпечення висококваліфікованими кадрами. Отже, ключовою тенденцією розвитку вищої освіти у сучасних умовах є широкомасштабне зростання її значення у становленні економіки знань. Мається на увазі синтез функцій вищих навчальних закладів як передатчиків знань та інформації і як генераторів інноваційних ідей. Дана тенденція

виявляється у зростанні тривалості процесу здобуття освіти, збільшенні чисельності студентів, підвищенні охоплення населення вищою освітою, частки населення з вищою освітою у переважній більшості країн світу, а не тільки в Україні.

Враховуючи особливості державної кадрової політики в контексті пріоритетних завдань розвитку економіки України, впливає наступна тенденція розвитку вищої освіти — зміна вимог до змісту, методів і форм навчального процесу. Отже, ставиться й іншого змісту завдання у контексті державної кадрової політики. Водночас навчальний процес має бути орієнтованим на підготовку кадрів для національної економіки, які володіють професійними знаннями, навичками, вміннями, спроможні навчатися протягом життя, опановувати інновації, працювати в команді, вести ефективний міжнаціональний діалог, самовдосконалюватись, розвивати творчі та креативні здібності. Підвищення якості організації навчального процесу у вищих навчальних закладах передбачає його повне забезпечення й регулярне оновлення матеріально-технічної бази (навчальних лабораторій, лекційних аудиторій, спеціалізованих кабінетів), комп'ютерного парку, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій тощо.

Разом з тим, основні засади державної освітньої політики, закріплені у Національній доктрині розвитку освіти та Національній стратегії розвитку освіти в Україні, передбачають реалізацію низки заходів щодо реформування системи вищої освіти в Україні у нових соціально-економіч-

них умовах з урахуванням загальносвітових (загальноцивілізаційних) тенденцій розвитку вищої освіти.

Таким чином, абсолютно обґрунтовано можна виокремити визначальну роль вищої освіти у суспільному поступі, науково-технічному прогресі, інноваційному розвитку національної економіки та становленні економіки знань. Як дослідили І. Каленюк, О. Гонта, М. Вербовий, Н. Холявко, інтеграція вищої освіти України в європейський та світовий освітній простір відбувається повільно. До основних характерних ознак економіки знань належать такі: стрімкий розвиток знань, перетворення знань на безпосередню продуктивну силу, розширення наукомісткого сектору, прискорення процесів інформатизації та комп'ютеризації [11]. У таких умовах суттєво видозмінюються чинники конкурентоспроможності, чинники та показники світового лідерства країн. Все більше зростає значення інтелектуальних ресурсів у системі глобальної конкурентоспроможності. Одне з центральних місць серед комплексу чинників і показників конкурентоспроможності національної економіки посідають інформаційно-комунікаційні технології [9]. Особливі ж вимоги при цьому висуваються до людини як носія передових знань, рушійної сили економічного зростання країни.

Вища освіта забезпечує фундаментальну наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки,



перепідготовку та підвищення їх кваліфікації [12].

Підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється за відповідними освітніми чи науковими програмами на таких рівнях вищої освіти:

1. Початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти, який відповідає шостому рівню Національної рамки кваліфікацій [13] і передбачає здобуття особою загальнокультурної та професійно орієнтованої підготовки, спеціальних умінь і знань, а також певного досвіду їх практичного застосування з метою виконання типових завдань, що передбачені для первинних посад у відповідній галузі професійної діяльності.

2. Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти відповідає сьомому рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за вибраною спеціальністю.

3. Другий (магістерський) рівень вищої освіти відповідає восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних або практичних знань, умінь, навичок за вибраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності.

4. Третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень вищої освіти відповідає дев'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій та пе-

редбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення.

5. Науковий рівень вищої освіти відповідає десятому рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає набуття компетентностей з розроблення і впровадження методології та методики дослідницької роботи, створення нових системуютьовуючих знань та прогресивних технологій, розв'язання важливої наукової або прикладної проблеми, яка має загальнонаціональне або світове значення.

В Україні здобуття вищої освіти на кожному рівні передбачає успішне виконання особою відповідної освітньої або наукової програми, що є підставою для присудження відповідного ступеня вищої освіти (молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії/доктор мистецтва, доктор наук).

Станом на початок 2017–2018 н. р. в Україні підготовку фахівців з вищою освітою здійснював 661 заклад вищої освіти (таблиця). Кількість студентів, які здобували вищу освіту в цих закладах, становила 1539 тис. осіб (на початок 2016–2017 н. р. — 657 та 1587 тис.). У 2017 р. закладами вищої освіти було випущено 421 тис. фахівців, що на 34 тис. осіб (8,9 %) більше, ніж у 2016 р.

Водночас через відсутність гнучкої реакції на демографічні зміни у сфері вищої освіти сформувалася низка диспропорцій. Так, кількість дітей у віці 15–19 років скоротилася протягом 2000–2017 рр. на 41 %, а кількість студентів – на 8 %. Поступове скорочення кількості абітурієнтів почалося із запізненням і було дуже повільним. Так, у 2015 р. вищу

освіту отримувало 4/5 української молоді. У 2017 р. ситуація не змінилася, оскільки за статистикою вступу до ЗВО потрапили 80 % випускників шкіл порівняно з 50 % у 2000 р.

Відтак, існує суттєвий розрив між вимогами роботодавців та рівнем освіти в Україні. 30 % українців відчують, що мають вищий рівень освіти, ніж потрібно для виконання

#### Підготовка фахівців з вищою освітою в Україні на початок 2017–2018 н. р. [14]

| Область           | Кількість закладів, од. | Кількість осіб |           |           |
|-------------------|-------------------------|----------------|-----------|-----------|
|                   |                         | прийнятих      | студентів | випущених |
| Україна           | 661                     | 323577         | 1538565   | 421131    |
| Вінницька         | 23                      | 9366           | 44955     | 9495      |
| Волинська         | 14                      | 6018           | 25288     | 7480      |
| Дніпропетровська  | 55                      | 25061          | 113079    | 31208     |
| Донецька          | 29                      | 7513           | 32186     | 8747      |
| Житомирська       | 20                      | 6911           | 29942     | 8097      |
| Закарпатська      | 14                      | 5163           | 23695     | 5480      |
| Запорізька        | 24                      | 13191          | 67444     | 19548     |
| Івано-Франківська | 16                      | 8446           | 37088     | 10960     |
| Київська          | 21                      | 5708           | 27545     | 8404      |
| Кіровоградська    | 16                      | 3353           | 14433     | 4442      |
| Луганська         | 13                      | 4738           | 19120     | 5333      |
| Львівська         | 43                      | 26687          | 123148    | 32222     |
| Миколаївська      | 17                      | 6806           | 31640     | 8484      |
| Одеська           | 40                      | 21408          | 107517    | 31914     |
| Полтавська        | 18                      | 9875           | 46224     | 12383     |
| Рівненська        | 14                      | 7198           | 32473     | 10782     |
| Сумська           | 14                      | 7110           | 34604     | 9582      |
| Тернопільська     | 18                      | 9701           | 40992     | 10792     |
| Харківська        | 65                      | 33294          | 171298    | 42672     |
| Херсонська        | 21                      | 6027           | 26635     | 7735      |
| Хмельницька       | 18                      | 6687           | 30983     | 8289      |
| Черкаська         | 16                      | 6995           | 37035     | 12537     |
| Чернівецька       | 16                      | 6835           | 29873     | 8178      |
| Чернігівська      | 16                      | 4281           | 20113     | 6137      |
| м. Київ           | 100                     | 75205          | 371255    | 100230    |

роботи. Ще одна диспропорція — протягом 2010–2017 рр. загальна кількість студентів скоротилася на 33 %, а кількість тих, які навчаються коштом держбюджету, — лише на 19 %. У 2017 р. 51 % зарахованих абітурієнтів навчалися за кошти держави, тоді як у 2010 р. цей показник становив тільки 38 %. Кількість студентів на одного викладача, беручи до уваги денну, вечірню і заочну форми навчання, у 2017 р. становила близько 11 осіб, тоді як середній показник для країн Європи у 2015 р. — 15,4 особи [14].

У цьому зв'язку аргументовано виглядає думка (М. Бобрицька) про те, що “задоволення запитів держави, суспільства й громадян України щодо поліпшення якості освітніх послуг до рівня європейських, можливе за умов реалізації підходів, в основі яких — урахування того, що державна кадрова політика України у підготовці працівників для системи освіти має бути складовою державної кадрової політики” [4, с. 35].

**Висновки.** Нереформованість української економіки, скорочення кількості робочих місць у реальному секторі економіки стимулює попит на абстрактні “універсальні” освітні спеціальності (менеджер, економіст, юрист, журналіст). Водночас масовість вищої освіти зумовлює необхідність оптимізації державного замовлення для приведення у відповідність до реальних потреб національної економіки, а також активне впровадження в освітню і наукову діяльність вищої освіти підприємницької складової. Рівень якості освіти в Україні є дуже низьким, що не відпо-

відає високому рівню охоплення вищою освітою.

Недосконалість державної кадрової політики України у сфері освіти зумовлює необхідність вироблення науково обґрунтованої політики у підготовці педагогічних, науково-педагогічних і наукових кадрів, адекватної завданням і викликам сьогодення. Не дивлячись на суттєві здійснені кроки реформування управління системою освіти, освіта в Україні продовжує відставати від потреб громадян, суспільства, держави та ринку. Одна з причин — це те, що в умовах фактичної відстороненості управлінців від громадського обговорення проблем, що накопичилися, якість освіти погіршувалася впродовж десятиліть (не в останню чергу) й через кадрове питання.

Отже, дослідження чинників та основних тенденцій розвитку вищої освіти, механізмів їх реалізації дає можливість глибокого аналізу освітніх процесів. Відтак, врахування основних тенденцій розвитку вищої школи сприятиме запровадженню у національній освіті компетентного підходу, забезпеченню зрозумілості та порівнюваності результатів навчання, набутих компетентностей і кваліфікацій, ступенів для всіх зацікавлених сторін і в такий спосіб створення основи для європейської і світової інтеграції.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

---

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. [авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Вашенко,

- Ю. П. Сурмін та ін. ] — К.: НАДУ, 2012. — 72 с.
2. *Зубчик О. А.* Адміністративна ефективність як фактор підвищення конкурентоспроможності країни. Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку / Матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, присвяч. 100-річчю держ. служби в Україні (Київ, 25 трав. 2018 р.) : у 5 т. / за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. — К.: НАДУ, 2018. — Т. 2. — 156 с.
  3. *Білинська М. М., Сороко В. М., Чмига В. О.* Стратегія державної кадрової політики України: цілі та шляхи реалізації: навч.-метод. матеріали. — К., 2013. — 52 с.
  4. *Бобрицька В. І.* Європейські виміри державної кадрової політики України у підготовці працівників для системи освіти // Вісн. Нац. авіаційного ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія: зб. наук. пр. — Вип. 1(6). — К., 2015. — С. 30–35.
  5. *Витко Т. Ю.* Державна кадрова політика України: сутність, сучасний стан і перспективи розвитку. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2016. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2016\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2016_1_5) (дата звернення: 25.01.2019).
  6. *Ковбасюк Ю. В.* Державна кадрова політика: проблеми та шляхи реалізації. Стратегія державної кадрової політики — основа модернізації країни / Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р.: 15-річчя галузі науки “Державне управління”. — К.: НАДУ, 2012. — С. 3–5.
  7. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 25.01.2019).
  8. Концепція розвитку освіти України на 2015–2025 роки — презентація проекту. Профспілка працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/3549-koncepciya-rozvitku-osviti-ukrayini-na-2015-2025.html> (дата звернення: 16.01.2019).
  9. *Гусак І. В.* Аналіз державної кадрової політики в галузі освіти // Ефективність державного управління. — 2013. — Вип. 36. — С. 294–304.
  10. *Огаренко В. М.* Державне регулювання діяльності вищих навчальних закладів на ринку освітніх послуг: монографія. — К.: НАДУ, 2005. — 328 с.
  11. *Каленюк І. С., Гонта О. І., Вербовий М. П., Холяк Н. І.* Інтеграція вищої освіти України в європейський та світовий освітній простір: економічний вимір: монографія. [За заг. ред. І. С. Каленюк]. — Чернігів: РВК “Деснянська правда”, 2011. — 165 с.
  12. *Зубчик О. А.* Адміністративна ефективність як фактор підвищення конкурентоспроможності країни. Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку. [матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, присвяч. 100-річчю держ. служби в Україні (Київ, 25 трав. 2018 р.) : у 5 т. / за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє]. — К.: НАДУ, 2018. — Т. 2. — 156 с.
  13. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (дата звернення: 25.01.2019).
  14. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL:

[http:// www.ukrstat.gov.ua/](http://www.ukrstat.gov.ua/) (дата звернення: 25.01.2019).

## REFERENCES

---

1. *Kovbasiuk Yu. V., Vashchenko K. O., Surmin Yu. P., et al.* (2012). Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku [State personnel policy in Ukraine: state, problems and prospects of development]. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
2. *Zubchuk O. A.* (2018). Administratyvna efektyvnist yak faktor pidvyshchennia konkurentospromozhnosti krainy [Administrative efficiency as a factor of increasing the competitiveness of the country]. V. S. Kuibida, M. M. Bilynska, O. M. Petroie (Eds.). Publichne vriaduvannia v Ukraini: stan, vyklyky ta perspektyvy rozvytku — Public Governance in Ukraine: State, Challenges and Development Prospects: Proceedings of annual All-Ukrainian scientific and practical conference for international participation, dedicated to 100<sup>th</sup> anniversary of the state Service in Ukraine. (Vols. 2), (p. 95–96). Kyiv: NADU [in Ukrainian].
3. *Bilynska M. M., Soroko V. M., Chmyha V. O.* (2013). Stratehiia derzhavnoi kadrovoi polityky Ukrainy: tsili ta shliakhy realizatsii [Strategy of the state personnel policy of Ukraine: goals and ways of realization]. Kyiv [in Ukrainian].
4. *Bobrytska V. I.* (2015). Yevropeiski vymiry derzhavnoi kadrovoi polityky Ukrainy u pidhotovtsi pratsivnykiv dlia systemy osvity [European dimensions of the state personnel policy of Ukraine in the training of employees for the education system]. Visnyk Natsionalnoho aviatsiinoho universytetu. Serii: Pedagogika. Psykholohiia — Bulletin of the National Aviation University. Series: Pedagogy. Psychology, 1(6), 30–35 [in Ukrainian].
5. *Vytko T. Yu.* (2016). Derzhavna kadrova polityka Ukrainy: sutnist, suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku [The State Personnel Policy of Ukraine: essence, present state and prospects of development]. Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia i mistsevoho samovriaduvannia — Theory and Practice of Public Administration and Local Self-Government, 1. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2016\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2016_1_5) [in Ukrainian].
6. *Kovbasiuk Yu. V.* (2012). Derzhavna kadrova polityka: problemy ta shliakhy realizatsii [State staff policy: problems and ways of implementation]. Stratehiia derzhavnoi kadrovoi polityky — osnova modernizatsii krainy — The strategy of state personnel policy is the basis of the country modernization: Proceedings of annual All-Ukrainian scientific and practical conference for international participation, dedicated to 15<sup>th</sup> anniversary of the field of science “Public Administration”. (p. 3–5). Kyiv: NADU [in Ukrainian].
7. Ukaz Prezydenta Ukrainy “Pro Stratehiiu derzhavnoi kadrovoi polityky na 2012-2020 roky” : vid 01.02.2012 r., № 45/2012 [Decree of the President of Ukraine “On the Strategy of the State Personnel Policy for 2012-2020” from 01.02.2012, № 45/2012]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> [in Ukrainian].
8. Kontseptsiiia rozvytku osvity Ukrainy na 2015–2025 roky — prezentatsiia proektu [Concept of development of Ukrainian education for 2015–2025 — the project presentation]. (2014). pon.org.ua. Retrieved from <https://pon.org.ua/novyny/3549-koncepciya-rozvitku-osviti-ukrayini-na-2015-2025.html> [in Ukrainian].
9. *Husak I. V.* (2013). Analiz derzhavnoi kadrovoi polityky v haluzi osvity

- [Analysis of the state personnel policy in the field of education]. *Efektivnist derzhavnogo upravlinnia – Effectiveness of public administration*, 36, 294–304 [in Ukrainian].
10. *Oharenko V. M.* (2005). *Derzhavne rehuliuвання діяльності вищих навчальних закладів на ринку освітніх послуг* [State regulation of activity of higher educational institutions in the market of educational services]. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
  11. *Kaleniuk I. S., Honta O. I., Verbovyi M. P., Kholiavko N. I.* (2011). *Intehratsiia vyshchoi osvity Ukrainy v yevropeiskyitasvitovyi osvittii prostir: ekonomichnyi vymir* [Integration of Higher Education of Ukraine into the European and World Educational Space: Economic Dimension]. Chernihiv: RVK “Desnianska pravda” [in Ukrainian].
  12. *Zubchuk O. A.* (2018). *Administratyvna efektyvnist yak faktor pidvyshchennia konkurentospromozhnosti krainy* [Administrative efficiency as a factor of increasing the competitiveness of the country]. V. S. Kuibida, M. M. Bilynska, O. M. Petroie (Eds.). *Publichne vriaduvannia v Ukraini: stan, vyklyky ta perspektyvy rozvytku – Public Governance in Ukraine: State, Challenges and Development Prospects: Proceedings of annual All-Ukrainian scientific and practical conference for international participation, dedicated to 100<sup>th</sup> anniversary of the state Service in Ukraine. (Vols. 2), (p. 95–96).* Kyiv: NADU [in Ukrainian].
  13. *Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy “Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii”* : vid 23.11.2011 r., № 1341 [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine “On Approval of the National Qualifications Framework” from 23.11.2011 r., № 1341]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> [in Ukrainian].
  14. *Sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy* [Site of State Statistics Service of Ukraine]. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].