

Карзун І. Г.

кандидат економічних наук
Міністерство освіти і науки України
м. Київ, Україна

Музиченко А. С.

доктор економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

У сучасних умовах розвитку України одним із пріоритетів є забезпечення умов щодо підвищення якості вищої освіти, зокрема, високопрофесійного кадрового складу закладів вищої освіти (далі – ЗВО). Рівень забезпечення ЗВО науково-педагогічними працівниками, які мають відповідні здобутки в сфері навчально-методичної, наукової, інноваційної, міжнародної діяльності, є невід’ємною умовою провадження освітньої діяльності на високому рівні та успішного проходження ліцензійних та акредитаційних процедур ЗВО.

Викладацький склад ЗВО на початку 2019/20 навчального року (н.р.) налічував 156909 осіб, з них наукові працівники склали 6049 осіб (3,9%), науково-педагогічні працівники – 105984 особи (67,5%), педагогічні працівники – 44876 осіб (28,6%).

Аналіз кадрового складу ЗВО за регіонами України в 2019/20 н.р. наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**Кадровий склад ЗВО на початку 2019/20 навчального року за регіонами
України**

Регіони	Кількість працівників			Кількість працівників з науковими ступенями, осіб		Частка працівників з науковими ступенями, %	Кількість працівників з науковими ступенями, на 100 здобувачів
	осіб	%	на 100 здобувачів	Кандидата наук (доктора філософії)	Доктора наук		
Україна	156909	100,00	10,9	63096	15584	50,1	5,5
Вінницька	4529	2,89	11,0	1844	378	49,1	5,4
Волинська	2656	1,69	11,0	1084	150	46,5	5,1
Дніпропетровська	11720	7,47	10,9	3562	959	38,6	4,2
Донецька	3742	2,38	11,2	1136	279	37,8	4,2
Житомирська	2501	1,59	9,3	758	164	36,9	3,4
Закарпатська	3213	2,05	14,9	1274	317	49,5	7,4
Запорізька	5261	3,35	7,9	2207	527	52,0	4,1
Івано-Франківська	4264	2,72	12,1	1699	391	49,0	5,9
Київська	2426	1,55	9,8	836	174	41,6	4,1
Кіровоградська	1585	1,01	11,9	542	95	40,2	4,8
Луганська	1664	1,06	8,3	548	142	41,5	3,4
Львівська	14686	9,36	12,7	6328	1427	52,8	6,7

Миколаївська	2853	1,82	9,7	917	248	40,8	4,0
Одеська	10979	7,00	11,5	4511	1107	51,2	5,9
Полтавська	3963	2,53	9,5	1519	338	46,9	4,4
Рівненська	3175	2,02	10,6	1065	207	40,1	4,2
Сумська	3527	2,25	11,4	1323	263	45,0	5,1
Тернопільська	4088	2,61	10,3	1841	353	53,7	5,5
Харківська	19663	12,53	11,9	9298	2401	59,5	7,1
Херсонська	2494	1,59	10,1	784	175	38,5	3,9
Хмельницька	3291	2,10	11,0	1334	282	49,1	5,4
Черкаська	3694	2,35	10,2	1303	305	43,5	4,4
Чернівецька	2973	1,89	11,2	1264	282	52,0	5,8
Чернігівська	1628	1,04	9,2	653	142	48,8	4,5
м. Київ	36334	23,16	10,6	15466	4478	54,9	5,8

Джерело: складено та розраховано за даними [1].

Серед регіонів України найбільша частка працівників ЗВО в 2019/20 н.р. мала місце в м. Києві (23,16% від загальної кількості в Україні), Харківській (12,53%), Львівській (9,36%), Дніпропетровській (7,47%) та Одеській (7,00%) областях. Частка працівників ЗВО з науковими ступенями складала 50,1% в цілому по Україні та коливалася від 36,9% (у Житомирській області) до 59,5% (у Харківській області).

Важливим аспектом оновлення кадрового складу ЗВО України є підготовка аспірантів та докторантів. Аналізуючи динаміку їх чисельності за останні двадцять років варто відзначити значні тенденції спаду (рис. 1). Так, якщо станом на кінець 2010 року чисельність аспірантів ЗВО складала 34653 осіб, то у 2019 році – лише 25245 осіб. Чисельність докторантів зменшилася з 1821 осіб (у 2015 році – максимальне значення) до 1113 осіб (у 2019 році).

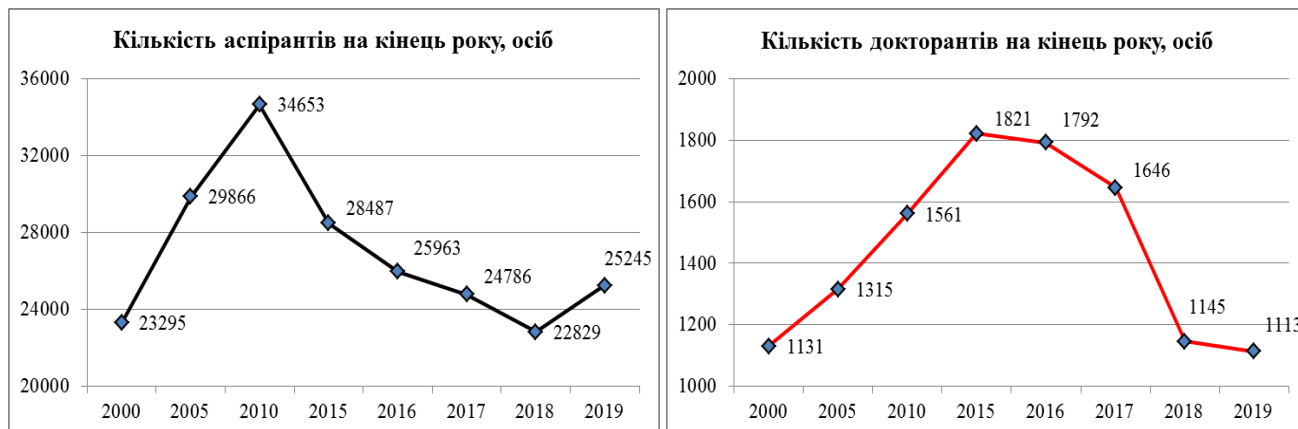


Рис. 1. Динаміка чисельності аспірантів та докторантів України в 2000-2019 роках

Джерело: побудовано за даними [1].

Представлений аналіз кадрового забезпечення вітчизняних ЗВО виявив, що доцільними є: ідентифікація чинників впливу на стан розвитку ЗВО; прогнозування необхідної кількості працівників ЗВО у регіональному вимірі та співставлення результатів прогнозів з відповідними нормативами; підвищення рівня якісного складу працівників ЗВО [2].

До основних принципів кадрової політики ЗВО України науковці відносять: науковість, стратегічну спрямованість, системність, соціальність [3].

Основними напрямками поліпшення якісного складу кадрового забезпечення ЗВО України, на нашу думку, є: здійснення коротко-, середньо- та довгострокових прогнозів кадрових потреб ЗВО з урахуванням наявного та потенційного контингенту здобувачів вищої освіти; запровадження стратегічного підходу в сфері формування кадрового складу ЗВО, включаючи стратегії і програми підвищення якісного рівня працівників ЗВО; запровадження дієвих заходів стимулювання викладачів щодо постійного підвищення професійного рівня та результативних показників їх діяльності (публікаційна активність, наукова та винахідницька діяльність, закордонні стажування, обмін досвідом, підвищення кваліфікації тощо); впровадження заходів щодо стимулювання випускників ЗВО до підвищення рівня освіти, наукового та педагогічного кваліфікаційного рівня (навчання в аспірантурі та докторантурі).

Література:

1. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.03.2021).
2. Дибач І. Л. Визначення необхідної кількості науково-педагогічних працівників вітчизняних закладів вищої освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2020. Вип. 37. С. 50–55.
3. Дороніна О. А., Рязанов М. Р. Кадрова політика як інструмент стратегічного розвитку закладу вищої освіти. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 1. С. 15–20.

Карпенко А. В.

доктор економічних наук, доцент

Карпенко Н. М.

кандидат наук з державного управління, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

КЛАСТЕРИ І КЛАСТЕРНА ПОЛІТИКА ЯК РУШІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Жорстка конкуренція та турбулентні зміни у світовому просторі на фоні суттєвих наслідків пандемії COVID-19 ставлять вагомі виклики не лише перед владними структурами різних країн, а й менеджментом на окремих локальних рівнях. У таких умовах основною рушійною силою динамічного розвитку суспільного виробництва стають інновації, а економічне зростання здійснюється на інноваційній основі при активному використанні сучасних науково-технічних досягнень, здатності до продукування та комерціалізації інновацій. Високий рівень продукування та впровадження інновацій забезпечується в сучасних умовах за високої продуктивності та взаємодії різних акторів ринку, що утворюють узгоджену за всіма елементами інноваційну екосистему.

Ефективність функціонування інноваційної екосистеми передбачає взаємодію організацій (структур), різних форм власності, що зайняті виробництвом наукових