

2. Колечкина Л. Н. Модификация координатного метода решения экстремальных задач на комбинаторных конфигурациях при условии многокритериальности / Л. Н. Колечкина, Е. А. Дверная, А. Н. Нагорная // Кибернетика и системный анализ. – 2014. – Том 50, № 4. – С. 154–161.
3. Колечкина Л. Н. Модифицированный подход к решению многокритериальных экстремальных задач на комбинаторных конфигурациях / Л. Н. Колечкина, Е. А. Дверная // Теорія оптимальних рішень. – 2012. – С. 98–103.

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВНЗ

К. В. Холодняк, аспірант

*Київський національний торговельно-економічний університет,
м. Київ, Україна*

На сьогоднішній день існує багато проблем у сфері управління кадровим потенціалом. Це, зокрема, відсутність таких важливих складових системи управління персоналом як інноваційної спрямованості кадрової політики, рівноваги на українському ринку праці, уваги до особистих потреб робітників, чіткої системи розвитку працівників, належної системи соціальних гарантій тощо [1]. Розв'язання цих питань лягає на плечі керівників, які часто мають недостатньо часу та досвіду для пошуку ефективних рішень.

Важливим напрямом формування кадрового потенціалу організації є система розвитку та перепідготовки персоналу, що включає в себе такі етапи як адаптація, навчання, кадровий резерв, перепідготовка, планування кар'єри та коучинг. Для вищих навчальних закладів особливо актуально створення універсальної моделі для виконання цих завдань. ВНЗ працюють на випередження технологій, тому повинні мати в достатній кількості персонал, який володіє всіма необхідними знаннями та вміннями.

У складі працівників вищих навчальних закладів є такі групи: викладачі, менеджери, допоміжний і обслуговуючий персонал. Ми будемо розглядати формування професорсько-викладацького складу, адже саме вони складають основу кадрового потенціалу вищих навчальних закладів.

Зважаючи на нестачу досвідчених спеціалістів, навчальні заклади постійно оновлюють свої напрями підготовки, відкривають нові спеціальності для підготовки сучасних фахівців, але для їх

підготовки нерідко не вистачає кваліфікованих кадрів. До чинників, які сприяють зниженню якісної складової викладацького корпусу ВНЗ відносять низьку забезпеченість професорсько-викладацьким персоналом, недосконалу кваліфікаційна структура науково-педагогічного складу ВНЗ, «старіння» науково-педагогічного складу та відсутність підвищення кваліфікації. Саме цим факторам потрібно приділяти особливу увагу при формуванні кадрового потенціалу ВНЗ.

Формування кадрового забезпечення організації передбачає реалізацію послідовних дій: визначення цілей і завдань формування кадрового забезпечення; збір та обробка інформації; аналіз стану кадрового забезпечення; визначення потреби в кадрах; розробка та реалізація плану формування кадрового забезпечення [2].

Для вищих навчальних закладів доцільно при формуванні кадрового потенціалу враховувати статистичні дані народжуваності дітей, щоб спрогнозувати ймовірну кількість майбутніх студентів. За даними прогнозування [3] кількість студентів, зарахованих до ВНЗ III-IV рівнів акредитації у 2020 році буде дорівнювати 50 % кількості студентів, зарахованих у 2007 році. Це обумовлено демографічною кризою, яка мала місце у 2001 році і тим самим значно вплине на контингент студентської молоді не лише в 2020 році. Адже впродовж восьми років (період з 2017 до 2024 року) кількість студентів, котрі будуть зараховані до ВНЗ, буде стрімко знижуватись. Це в кінцевому рахунку призведе до того, що контингент студентів буде становити майже 1,5 млн осіб, що майже вдвічі нижчий існуючого [4]. Зважаючи на ці факти, стає очевидним, що в подальшому значно знизиться кількість ВНЗ, а відповідно і чисельність професорсько-викладацького складу. Ну і звичайно зменшиться навантаження навчально-методичного комплексу дисциплін.

Важливим перспективним аспектом при формуванні кадрового потенціалу ВНЗ є розгляд питання підготовки аспірантів і докторантів, адже саме вони будуть становити основу резервного наукового потенціалу.

Вищі навчальні заклади повинні бути далекоглядними по відношенню до підбору кадрів. Щоб залишатися конкурентними, ВНЗ повинні здійснювати підготовку студентів з тих напрямів, які є затребуваними на ринку праці і потребують великої кількості робітників. Тому потрібно постійно здійснювати моніторинг економічного розвитку та ринку праці для визначення найактуальніших напрямів підготовки спеціалістів.

На основі викладеного матеріалу автор пропонує наступну модель формування кадрового потенціалу для ВНЗ.

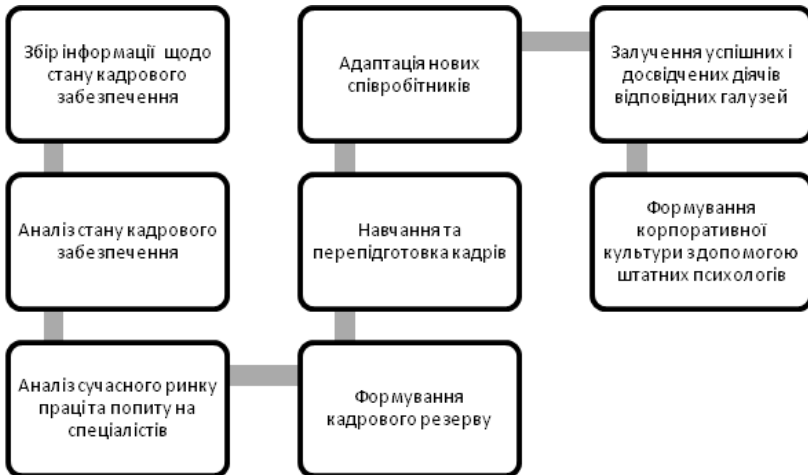


Рисунок 1 – Модель формування кадрового потенціалу ВНЗ

Розроблена модель є універсальною для вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації. В ній враховано проблеми управління кадровим потенціалом та передбачено усунення негативних чинників, що впливають на якісний склад викладачів ВНЗ.

Список використаних джерел

1. Іваницька С. Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання / С. Б. Іваницька, Н. В. Анісова, А. О. Петрова // Ефективна економіка. – 2013. – № 10. – С. 25–32.
2. Гонтюк В. Модель формування кадрового забезпечення державної служби статистики України / В. Гонтюк // ВІСНИК Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2014. – № 8 (161). – С. 86–92.
3. Пономаренко В. С. Прогнозування динаміки кількісних показників системи освіти України / В. С. Пономаренко // Механізми регулювання економіки, 2011. – № 2. – С. 5–11.
4. Скиба Т. Ю. Аналіз стану і тенденції розвитку вищої освіти в Україні / Т. Ю. Скиба // Наукові праці. Державне управління. – Випуск 202. – Том 214. – 2013. – С. 136–140.