



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОСВІТИ ТА НАУКИ

Збірник матеріалів

**XXVII підсумкової науково-практичної
конференції викладачів**

20 лютого 2025 року

Київ 2025

УДК 061.3(063)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ОСВІТИ: Збірник матеріалів XXVII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ / За заг. ред. М.В. Трофименка. Київ: МДУ, 2025. 385 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою Маріупольського державного університету (протокол № 7 від 26.02.2025)

Редакційна колегія:

Голова Трофименко М..В., ректор МДУ, доктор політичних наук, професор;

Члени редколегії Безчотнікова С.В., доктор філологічних наук, професор;
Задорожня-Княгницька Л.В., доктор педагогічних наук, професор;
Іванець Т. М., голова Ради молодих вчених МДУ, кандидат політичних наук, доцент;
Калініна С. П., доктор економічних наук, професор;
Константинова Ю. В., кандидат історичних наук, доцент;
Марена Т.В., кандидат економічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи;
Мельничук І. В., кандидат філологічних наук, доцент;
Омельченко В.Я., доктор економічних наук, професор;
Павленко О.Г., доктор філологічних наук, професор;
Пирлік Н. В., кандидат філологічних наук, доцент;
Романцов В.М., доктор історичних наук, професор;
Сабадаш Ю. С., доктор культурології, професор;
Тарасенко Д. Л., доктор економічних наук, професор.

Збірник містить матеріали XXVII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ, яка відбулася 20 лютого 2025 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах висвітлені актуальні проблеми розвитку міжнародних відносин та зовнішньої політики, філософії та соціології, історії, економіки та менеджменту, права, екології, кібербезпеки, документознавства, культурології, журналістики, філології, літературознавства, методики викладання, педагогіки та психології.

Видання адресоване науковцям, викладачам, аспірантам та здобувачам вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними проблемами науки та освіти.

Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

3. The 2023/2024 Human Development Report. URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24reporten.pdf> (дата звернення: 05.12.2024).

Тахтарова Клавдія,
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки праці
Маріупольський державний університет;
Благініна Ольга,
2 курс, другий (магістерський) рівень вищої освіти, заочна форма навчання,
ОП «Управління персоналом та економіки праці»
Маріупольський державний університет

МОДЕРНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

В контексті динамічного розвитку вищої освіти та глобалізації ринку освітніх послуг, ефективне управління людськими ресурсами є визначальним чинником успішної діяльності закладів вищої освіти (ЗВО), що зумовлено необхідністю залучення та утримання талановитих викладацьких, наукових та студентських кадрів. «Успіх закладу вищої освіти, як і будь-якої організації, залежить насамперед від працівників, їхньої компетентності, відданості та мотивації виконувати стратегічні напрями діяльності, сприяти реалізації цілей та завдань [1, с. 270]». Кадрова політика закладу вищої освіти є комплексною системою заходів, які повинні відповідати стратегії ЗВО: «Найціннішим для формування кадрової політики у системі вищої освіти є курс на розвиток людського потенціалу, переходу закладів вищої освіти від традиційного планування кадрової політики до стратегій практичного розвитку кадрового потенціалу» [2, с. 26]».

В останні роки значно змінилися вимоги до працівників вищої школи. Сучасні викладачі та науковці повинні володіти не лише глибокими знаннями у своїй галузі, але й низкою додаткових компетенцій: цифровими навичками, комунікативними здібностями, вмінням працювати в команді та прагненням до постійного професійного вдосконалення. Цифрові технології трансформують підходи до навчання, досліджень та управління в ЗВО. У цьому контексті кадрова служба повинна забезпечувати розвиток зазначених навичок, створювати умови для професійного зростання, адаптуватися до цифрових змін шляхом

впровадження відповідних інструментів у свою роботу та підвищення цифрової грамотності співробітників.

Сучасні вимоги до освіти, зокрема «розвиток інклюзивного середовища, науковий характер освіти, прозорість управлінських рішень, академічна свобода, автономія закладів освіти, виховання патріотизму, формування громадянської культури, дотримання академічної доброчесності та інтеграція у міжнародний освітній і науковий простір, спрямовані на створення доступної, якісної та ефективної освіти відповідної сучасним суспільним викликам [3, с. 602-603]», безпосередньо впливають на вимоги до працівників вищої школи та завдання кадрової служби, яка повинна забезпечувати розвиток відповідних компетенцій.

Роль кадрової служби в ЗВО зазнає суттєвої еволюції. Від виконання суто технічних функцій, пов'язаних з оформленням документів, вона переходить до стратегічного партнерства з керівництвом, беручи участь у розробці та реалізації стратегії розвитку закладу. Якщо раніше кадрова робота розумілася як «система правил, традицій, процедур, комплексу заходів, пов'язаних безпосередньо із здійсненням підбору кадрів, необхідних для забезпечення завдань вищої школи [3, с. 603]», то сьогодні вона охоплює значно ширше коло завдань, включаючи стратегічне планування людських ресурсів, розвиток компетенцій та формування корпоративної культури.

Таким чином, оптимізація організаційної структури кадрової служби та впровадження сучасних підходів до управління персоналом є актуальним завданням для забезпечення ефективного функціонування та розвитку закладів вищої освіти в сучасних умовах. Запропонована модель «Кадрової служби закладу вищої освіти» спрямована на вирішення цих завдань та сприяє підвищенню конкурентоспроможності ЗВО (рис. 1).

Реорганізована кадрова служба, використовуючи інноваційні підходи, спрямована на створення ефективної системи управління персоналом, що відповідає сучасним викликам ЗВО. Департамент трудових відносин, що складається з секторів обліку руху персоналу, оплати праці та охорони праці, забезпечує безперебійну роботу закладу, підбір та утримання кваліфікованих кадрів, а також створює позитивний імідж ЗВО.

Департамент людського капіталу (ДЛК) це сучасний підхід до управління персоналом, який розглядає працівників не як витрати, а як цінний актив – людський капітал. Основна мета ДЛК полягає в максимізації потенціалу працівників для досягнення стратегічних цілей організації. Це передбачає не лише виконання традиційних кадрових функцій, але й активну участь у розвитку, навчанні, мотивації та створенні сприятливого робочого середовища.

Розглянемо детальніше функції ДЛК в закладі вищої освіти, зосередившись на двох ключових підрозділах: «Академії персоналу» та «Центрі розвитку людського потенціалу», які забезпечують як загальний професійний розвиток, так і індивідуальну підтримку та кар'єрне зростання. Академія персоналу відповідає за розробку та реалізацію комплексних програм навчання та розвитку для всіх категорій працівників – від викладачів і науковців до адміністративного та технічного персоналу. Її діяльність охоплює організацію різноманітних навчальних заходів: тренінги, семінари, майстер-класи, конференції, стажування та обміни досвідом як в Україні, так і за кордоном. Для забезпечення ефективності навчальних програм Академія здійснює постійну оцінку їх результативності та вносить необхідні корективи відповідно до потреб.



Рис. 1. Модель структури кадрової служби сучасного університету

«Центр розвитку людського потенціалу» фокусується на розвитку індивідуального потенціалу кожного працівника: проводить оцінку компетенцій та потенціалу, на основі якої розробляються індивідуальні плани розвитку, здійснює управління кар'єрним розвитком, включаючи планування кар'єри, просування по службі та ротацію кадрів.

Одним із ключових завдань «Інституту розвитку кар'єри» є створення системи управління талантами, спрямованої на виявлення та розвиток найбільш перспективних працівників, що сприяє формуванню кадрового резерву та забезпеченню сталого розвитку закладу. «Офіс добробуту працівників» створює безпечні та комфортні умови праці, організовує корпоративні заходи, надає психологічну підтримку та розвиває корпоративну культуру. Сектор мотивації та соціальних програм розробляє системи мотивації, формує соціальні пакети та організовує конкурси. «Офіс інтелектуальної власності» забезпечує захист інтелектуальної власності університету, сприяє комерціалізації наукових розробок та управляє авторськими правами. Сектор моніторингу збирає, обробляє та аналізує дані про персонал, формує бази даних, розробляє аналітичні звіти та оцінює ефективність кадрових програм. «Офіс досвіду співробітників» працює над створенням позитивного іміджу університету як роботодавця, організовує адаптацію нових співробітників та збирає зворотний зв'язок. Сектор менторства та наставництва організовує відповідні програми для передачі досвіду. «Хаб співпраці» сприяє взаємодії між підрозділами університету, організовує спільні проекти та створює платформу для обміну ідеями. Сектор зв'язку з випускниками та зовнішніми організаціями підтримує зв'язки з випускниками, співпрацює з іншими університетами, компаніями та стейкхолдерами з приводу надання баз практики, проведення майстер-класів тощо.

Ключовими принципами роботи ДЛК є:

- Стратегічна спрямованість: діяльність ДЛК повинна бути інтегрована зі стратегією розвитку ЗВО та спрямована на досягнення його стратегічних цілей.
- Орієнтація на розвиток: ДЛК повинен створювати умови для постійного професійного та особистісного розвитку працівників.
- Партнерство: ДЛК повинен будувати партнерські відносини з іншими підрозділами ЗВО, профспілками та зовнішніми організаціями.
- Орієнтація на результат: діяльність ДЛК повинна оцінюватися за конкретними результатами, такими як підвищення продуктивності праці, задоволеність співробітників, розвиток людського капіталу.

Створення ДЛК має низку значних переваг для закладу вищої освіти. Перш за все, це сприяє *підвищенню ефективності управління людськими ресурсами*, оптимізуючи процеси підбору, розвитку та утримання персоналу. Як наслідок, *покращується якість освіти та наукової діяльності*, адже кваліфіковані та мотивовані працівники є ключовим фактором успіху в цих сферах. Створення ДЛК також *позитивно впливає на мотивацію та задоволеність працівників*, що, в свою чергу, відображається на їхній продуктивності та відданості закладу. Крім того, наявність ефективно функціонуючого ДЛК *сприяє створенню*

позитивного іміджу закладу вищої освіти як привабливого роботодавця, що полегшує залучення талановитих фахівців. Усі ці фактори в сукупності забезпечують сталий розвиток закладу вищої освіти, дозволяючи йому ефективно реагувати на сучасні виклики та залишатися конкурентоспроможним на ринку освітніх послуг.

Отже, представлена структура кадрової служби виконує комплексний підхід до управління персоналом, дозволяє більш ефективно вирішувати стратегічні завдання у закладі вищої освіти та сприяє його розвитку.

Література

1. Вільхова Т. В., Москалець М. М., Рибкіна С. О. Основні напрями державного управління освітою в умовах реформування. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2019. № 4. С. 269–290.
2. Слатвінський М., Цибал-Слатвінська С. Кадрова політика закладів вищої освіти в умовах кризових викликів. *Економічні горизонти* (4(26), С. 19–26. URL: <http://eh.udpu.edu.ua/article/view/291784/285315> (дата звернення: 21.12.2023)
3. Лазарев А. А., Шишка Р. Б., Бородін І. Л. Принципи кадрової роботи у закладах вищої освіти в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7, 2024. С. 601–603. URL: http://lsey.org.ua/7_2024/146.pdf (дата звернення: 21.12.2023)