

УДК 338.465.4

DOI: 10.30857/2413-0117.2019.4.1

Тетяна М. Власюк

**Київський національний університет технологій та дизайну, Україна
ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ:
РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ**

У статті проведено оцінювання кадрового забезпечення системи освіти України за такими напрямками: динаміка чисельності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України III–IV рівня акредитації та їх концентрація за регіонами, динаміка показників діяльності аспірантури та докторантури та концентрація здобувачів наукового ступеня за регіонами; структура (питома вага) штатних працівників закладів освіти в загальній структурі зайнятості за видами економічної діяльності; показники руху кадрів у системі освіти України. Всебічне комплексне оцінювання кількісного і якісного складу кадрового потенціалу є актуальним, оскільки відображає стан і тенденції розвитку системи освіти. За результатами проведеного оцінювання визначено, що кількість науково-педагогічних працівників у закладах освіти за роками має тенденцію до скорочення, також зменшується чисельність працівників, які мають науковий ступінь та вчене звання. Негативною тенденцією є також зменшення чисельності аспірантів та докторантів за період, що аналізується. Визначено, що найбільша концентрація кадрів, задіяних у системі вищої освіти, спостерігається в місті Києві, Харківській, Львівській, Дніпропетровській та Одеській областях. Аналіз руху кадрів у сфері освіти показав, що у 2018 році інтенсивність прибуття кадрів перевищує інтенсивність їх вибуття, що є позитивною тенденцією, яка сприяє зменшенню навантаження на одну вакансію. З метою збереження та посилення кадрового потенціалу рекомендується: зменшити навчальне навантаження науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, що стало б стимулом для більш якісної їх реалізації як науковців; створювати галузеві кластери із залученням суб'єктів освітньої діяльності, що сприятиме збільшенню фінансування на наукові дослідження і технічні розробки; активізувати залучення працівників закладів вищої освіти до міжнародних наукових програм, конкурсів на отримання грантів та стипендій, що сприятиме підвищенню академічної мобільності та обміну досвідом працівників системи освіти із зарубіжними партнерами.

Ключові слова: *кадрове забезпечення системи освіти; регіональна концентрація працівників; навантаження на одну вакансію в освіті; рух кадрів в освіті.*

Татьяна Н. Власюк

**Киевский национальный университет технологий и дизайна, Украина
ОЦЕНИВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

В статье оценено кадровое обеспечение системы образования Украины по таким направлениям: динамика численности научно-педагогических работников высших учебных заведений Украины III–IV уровня аккредитации и их концентрация по регионам; динамика показателей деятельности аспирантуры и докторантуры и концентрация соискателей учёной степени по регионам; структура (удельный вес) штатных работников учреждений образования в общей структуре занятости по видам экономической деятельности; показатели движения кадров в системе образования Украины. Всестороннее комплексное оценивание количественного и качественного состава кадрового потенциала является актуальным, поскольку отображает состояние и тенденции развития системы образования. По результатам проведённого оценивания определено, что количество научно-

педагогических работников в учреждениях образования по годам имеет тенденцию к сокращению, также уменьшается численность работников, имеющих учёную степень и учёное звание. Негативной тенденцией является также уменьшение численности аспирантов и докторантов за анализируемый период. Определено, что наибольшая концентрация кадров, задействованных в системе высшего образования, сосредоточена в городе Киеве, Харьковской, Львовской, Днепропетровской и Одесской областях. Анализ движения кадров в сфере образования показал, что в 2018 году интенсивность их прибытия превышает интенсивность выбытия, что является положительной тенденцией и способствует уменьшению нагрузки на одну вакансию. С целью сохранения и усиления кадрового потенциала рекомендуется: уменьшить учебную нагрузку научно-педагогических работников учреждений высшего образования, что стало бы стимулом для более качественной их реализации как учёных; создавать отраслевые кластеры с привлечением субъектов образовательной деятельности, что будет способствовать увеличению финансирования на научные исследования и технические разработки; активизировать привлечение работников учреждений высшего образования к участию в международных научных программах, конкурсах на получение грантов и стипендий, что будет способствовать повышению академической мобильности и обмена опытом работников системы образования с зарубежными партнёрами.

Ключевые слова: кадровое обеспечение системы образования; региональная концентрация работников; нагрузка на одну вакансию в образовании; движение кадров в образовании.

Tetiana M. Vlasiuk

Kyiv National University of Technologies and Design, Ukraine

**ASSESSING THE STAFFING LEVEL IN THE AREA OF EDUCATION:
REGIONAL ASPECT**

This article provides an assessment of the staffing level in Ukraine's education system by the following criteria: number of academic and teaching staff dynamics for higher education institutions of Ukraine (III–IV accreditation levels) and their concentration by regions; the dynamics of postgraduate and doctoral programs performance indicators and research degree students concentration by regions; the structure (the ratio) of full-time employees in the area of education against the overall employment structure by types of business activity; employee movement indicators in Ukraine's education system. A comprehensive integrated assessment of quantitative and qualitative dimensions of human resources is critical in terms of reflecting the current state and trends in the education system development. Based on the evaluation results, it is revealed that the number of academic and teaching staff in education institutions tends to decrease over the years, as well as the number of employees having research degrees and academic ranks. The negative downward trend has also been observed in the number of postgraduate students in the analyzed period. It is reported that the highest concentration of personnel engaged in higher education is observed in the city of Kyiv, Kharkiv, Lviv, Dnipropetrovsk and Odessa regions. The Analysis of employee movement in the education sector showed that in 2018, the intensity of education staff inflow exceeded the intensity of its outflow, which is a positive trend that contributes to reducing the load per vacancy. To retain and enhance the staffing capacity, it is recommended to reduce the academic workload for University teaching staff as an incentive to facilitate their further realization as researches; create sectoral clusters with the involvement of education entities that will contribute to increasing funding for research and technological development; to motivate more active participation of higher education institutions in a range of international research programs,

grant and scholarship schemes and competitions which will help to boost academic staff mobility and exchange of best practice among international partners.

Keywords: *staffing in the area of education; regional concentration of employees; load per vacancy in education; employee movement in education.*

Постановка проблеми. Важливою особливістю сучасної доби є роль освіти як інституції пов'язаної з прогресом для суспільства через знання. Освіта і наука повинна забезпечити формування методологічної бази для розробки і реалізації на національному та регіональному рівнях інноваційних проектів, розробки законодавчих проектів, оптимізації використання конкурентних переваг території тощо.

Вагомий вплив на розвиток суспільства має кадровий потенціал системи освіти, а саме його частина що надає високоякісні освітні послуги. Виступаючи осередком інтелектуальних ресурсів суспільства, кадровий потенціал системи освіти забезпечує конкурентоспроможність освітнього сектора та визначає місце держави на світовому глобалізованому ринку освітніх послуг. Тобто, роль кадрового потенціалу системи освіти об'єктивно зростає: «Реалізація програм підвищення якості освіти неможлива без креативних людей, які відчувають потребу в інноваціях, відкриттях, застосуванні знання до розв'язання нових проблем... Загальноприйнятим є те, що викладачі й учені – це особливе джерело нових ідей, які сприяють прогресу суспільства» [1]. Отже, всебічне оцінювання кількісного і якісного складу кадрового потенціалу є актуальним, оскільки є основою стану і тенденцій розвитку системи освіти.

Аналіз останніх публікацій з проблеми. Питаннями оцінки кадрового потенціалу системи освіти присвячена значна кількість праць зарубіжних та вітчизняних вчених. Так, зокрема, О. Грішнова, Т. Маркова, Т. Філатова, В. Думанська, М. Кримова, Н. Сілакова, Г. Норд, Т. Лех, О. Амбражей, О. Кир'янова, Р. Патора досліджують окремі аспекти підготовки висококваліфікованих фахівців та їх адаптацію на ринку праці; О. Почтовюк, М. Терованесов, А. Рибніков, О. Колесник, О. Скібицька, О. Обмок, О. Резван розкривають проблеми формування, використання та розвитку трудового потенціалу ЗВО, О. Камінський розглядає проблеми управління персоналом ЗВО; А. Ломоносов, О. Герасименко вивчають питання стимулювання праці та соціально-економічного регулювання її оплати в системі вищої освіти.

Питання управління персоналом досліджувалися у працях закордонних вчених-економістів Ф. Тейлора, Г. Емерсона, А. Файоля, Е. Мейя, В. Скотта та М. Фоллет, Д. Грегора, Ж. Баярда й М. Ленднік-Хела, Г. Цедека й О. Кабсію, Дж. Райта й Б. Снелла.

Проте незважаючи на значну кількість досліджень, наразі питання формування та оцінки кадрового потенціалу системи освіти не втрачає своєї актуальності та потребує подальших досліджень.

Невирішені частини дослідження. Дослідження кадрового потенціалу освітньої галузі свідчить про те, що реалізація наукових підходів до означеної проблематики відіграє дедалі більшу роль у розв'язанні сучасних проблем і завдань суспільства, що пов'язано з переходом розвинутих країн на новий рівень розвитку, який характеризується інтелектуалізацією технологій професійної діяльності людини в усіх сферах її продуктивної діяльності. Для системи освіти це означає постійне оновлення спектра освітніх послуг, підвищення якості кадрових ресурсів та збільшення продуктивності їх професійної діяльності, що обумовлює актуальність оцінки кадрового потенціалу системи освіти України.

Метою дослідження є оцінка кадрового забезпечення системи освіти, обґрунтування основних шляхів підвищення ефективності роботи науково-педагогічних працівників з метою якісної підготовки фахівців для інноваційної економіки.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Освіта являє собою один з найважливіших соціальних інститутів, який є історично сформованою формою організації сумісної життєдіяльності людей з відповідними зв'язками та соціальними нормами, яка об'єднує значущі суспільні цінності та процедури. Відіграючи провідну роль у розвитку економічної, соціальної, науково-технічної та політичної діяльності, вона має стати каталізатором інноваційного розвитку країни, науково-технічного та соціального прогресу, прискорення євроінтеграційних процесів та поступового переходу України до суспільства знань. На перший план виходять креативна діяльність людини, освіта й наука, які відіграють ключову роль у створенні інформаційних та наукомістких технологій, модернізації суспільства [2, с. 79].

Функціонування національної системи освіти на сучасному етапі розвитку суспільства пов'язане з професіоналізацією й конкурентоспроможністю фахівців на ринку праці, а також з професіоналізацією й конкурентоспроможністю фахівців на ринку праці, а також із безперервною (упродовж життя) освітою дорослих на принципах єдності з урахуванням її формальної, додаткової та стихійної складових. Тобто, наразі вирішальне значення у розвитку сучасної економіки мають знання, інформація, інтелект та інновації. Носієм цих складових є кадровий потенціал країни. Саме кадрова складова ресурсного потенціалу є однією з найважливіших і найвагоміших, що має вирішальне значення у забезпеченні економічного зростання країни, підвищенні ефективності її інноваційного розвитку, виробництва благ та якості життя населення [3]. Виступаючи осередком інтелектуальних ресурсів суспільства, кадровий потенціал освіти забезпечує конкурентоспроможність державного освітнього сектору та визначає місце держави на світовому глобалізованому ринку освітніх послуг [4, с. 79].

В.П. Садковий, серед основних стратегічних напрямів розвитку вищої освіти в Україні звертає увагу перш за все на ті, зміст яких пов'язано з підготовкою висококваліфікованих кадрів, адже «кадровий потенціал – це серцевина будь-якого науково-освітнього організму, в будь-якій сфері діяльності» [5, с. 79]. Викладач – центральна фігура освітнього процесу, він повинен впливати на реальний стан освітнього процесу у закладі вищої освіти (далі – ЗВО) та вживати заходів, необхідних для підвищення економічної ефективності освітнього процесу [6, с. 136].

В сучасних умовах, коли освіта стає все більш масовою, орієнтованою на споживача, процеси управління мають спиратися на достовірні дані для оцінки ефективності та якості, ефективного використання ресурсів, зниження витрат [7, с. 300]. Для оцінки кадрового забезпечення системи освіти України використані офіційні дані Державної служби статистики України [8].

Для підготовки висококваліфікованих фахівців важливим є підвищення концентрації працівників з вченими званнями та науковими ступенями в сфері освіти України. Оцінювання кадрового потенціалу вищої освіти наведено у табл. 1.

Якщо проаналізувати тенденції змін показників за роками, то спостерігається скорочення кількості науково-педагогічних працівників у ЗВО III–IV рівня акредитації. На початок 2018/2019 навчального року порівняно з 2010/2011 навчальним роком кількість науково-педагогічних працівників скоротилась на 36251 особу (25,41%). Це пов'язано в першу чергу зі зменшенням кількості ЗВО, демографічною кризою, що призводила до поступового зменшення кількості студентів, та пенсійною реформою, що була проведена в Україні в 2015 році.

Також негативною тенденцією є скорочення кількості науково-педагогічних працівників, що мають науковий ступінь кандидата наук на 6298 осіб (9,44%) та учене звання доцента на 3731 особу (8,36%) і доктора наук на 934 особи (7,68%). Позитивним є

зростання на кінець періоду, що досліджується кількості осіб, що мають наукову ступінь доктора наук на 646 осіб (4,83%).

Таблиця 1

Оцінювання кадрового забезпечення ЗВО України III–IV рівня акредитації

На початок навчального року	Педагогічні працівники						Науково-педагогічні працівники					
	всього	штатні	мають науковий ступінь		мають вчене звання		всього	штатні	мають науковий ступінь		мають учене звання	
			кандидата наук	доктора наук	доцента	професора			кандидата наук	доктора наук	доцента	професора
2010/2011	20941	18169	529	22	205	15	142691	121896	66689	13367	44608	12158
2011/2012	21787	18931	604	28	229	26	139018	120379	67057	13436	45060	12211
2012/2013	21794	19172	658	18	226	16	137112	119387	46127	12484	46127	13826
2013/2014	23274	20400	772	29	264	24	135247	117930	69582	14269	47416	12609
2014/2015	20796	18085	796	33	256	22	117197	102679	62158	12682	42600	11249
2015/2016	22505	19646	1031	52	340	44	111726	98104	60628	12418	41295	11005
2016/2017	21898	19173	1151	67	364	45	110055	97074	61266	13072	42414	11476
2017/2018	21610	19084	1262	64	380	47	107773	95154	61157	13582	41521	11469
2018/2019	20594	18062	1397	65	450	33	106440	92470	60391	14013	40877	11224

Джерело: розраховано за даними [8].

Всупереч кількісному скороченню складу науково-педагогічних працівників, їх якісні характеристики мають тенденцію до постійного покращення, так частка кандидатів наук на початок 2010/2011 навчального року складала 46,74%, 2014/2015 – 53,04%, 2018/2019 – 56,74%; частка докторів наук відповідно – 9,37%, 10,82%, 13,07%. Позитивним є також постійне зростання частки професорів і доцентів у загальній чисельності науково-педагогічних працівників, яка за розглянутими періодами відповідно складала 31,26%, 36,35%, 38,4% та 8,52%, 9,59% та 10,54%.

Висока «продуктивність» підготовки науково-педагогічних кадрів свідчать про підвищення ролі університетів як центрів освіти і науки, що мають стати центрами інноваційного розвитку країни. Підвищення концентрації працівників з вченими званнями та науковими ступенями в сфері вищої освіти ставить завдання суттєвого покращення їх використання як для підготовки висококваліфікованих фахівців унаслідок нарощування інтелектуального капіталу студентів, так і для посилення науково-дослідної роботи у ЗВО [2, с. 26].

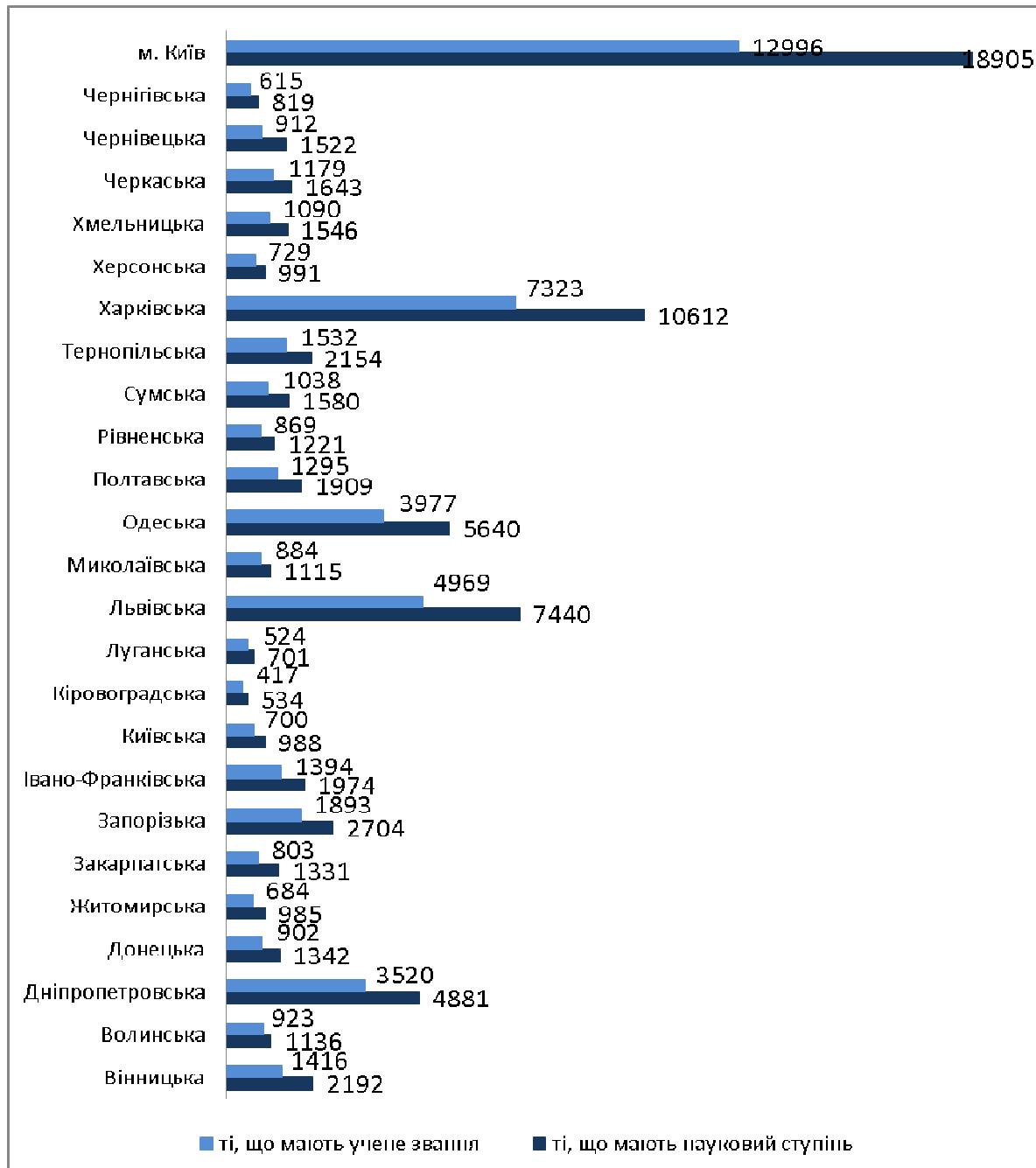
Одним із факторів, що суттєво впливають на якісний склад кадрового потенціалу, є його регіональне положення. Вимоги до рівня викладацького складу залежать від наявності у регіоні конкурентів за профілем, що пояснює нерівномірність концентрації якісного складу науково-педагогічних працівників за регіонами України (рис. 1).

Як видно з рис. 1, найбільша концентрація науково-педагогічних працівників з науковими ступенями та ученими званнями у місті Києві (18905; 12996), Харківській (10612; 7323), Львівській (7440; 4969), Дніпропетровській (4881; 3520) областях. Найменша кількість науково-педагогічних працівників у Кіровоградській (534; 417), Луганській (701; 524), Чернігівській (819; 615) та Житомирській (985; 684) областях, що пояснюється наявністю та розгалуженістю ЗВО, що розташовані у відповідних регіонах.

У зв'язку з трансформаційними процесами в науковій системі України стала актуальною проблема відтворення кадрового потенціалу науки. Постаріння наукових кадрів,

пов'язане з відтоком молодих учених в інші сфери діяльності та відсутністю притоку наукової зміни, викликало структурні й функціональні зміни в науці [9].

З метою відновлення, здійснення структурних змін та поліпшення якісного складу наукових кадрів велике значення має система підготовки кандидатів та докторів наук. Визначимо, які тенденції спостерігалися у підготовці наукових кадрів в період 2010–2018 років за двома основними формами: аспірантура і докторантура. Тенденції змін показників діяльності аспірантури та докторантури наведені у табл. 2.



Джерело: розраховано за даними [8].

Рис. 1. Концентрація педагогічних та науково-педагогічних працівників з науковими званнями та вченими званнями ЗВО України III-IV рівня акредитації за регіонами України на початок 2018/2019 навчального року

За період що досліджується загальна чисельність аспірантів скоротилась на 10910 осіб (32,34%), відповідно зменшився і прийом до аспірантури на 3150 осіб (30,52%) і природним наслідком є зменшення з роками осіб, що закінчили аспірантуру – на 1691 особу (20,9%). Середні темпи зростання загальної кількості аспірантів – 95,23%, осіб, що зараховані до аспірантури – 95,55%, випущених осіб – 97,11%. Тобто, за період що досліджується кількість аспірантів за кінець року у середньому скорочувалась на 4,77%, кількість зарахованих до аспірантури на 4,45%, випущених на 2,89%. Кількість осіб, що випущені із аспірантури складає у середньому 87,89% від кількості зарахованих, з них 24,84% – закінчили аспірантуру із захистом дисертації, тобто лише кожен четвертий аспірант закінчує навчання з захищеною дисертацією.

Таблиця 2

**Динаміка показників діяльності аспірантури та докторантури
 у 2010–2018 роках**

Роки	Показник діяльності													
	аспірантури							докторантури						
	Кількість						Випущено / Зараховано	Кількість						Випущено / Зараховано
	на кінець року		зарахованих	випущених				на кінець року		зарахованих	випущених			
				всього, осіб	у т.ч. із захистом дисертації						всього, осіб	у т.ч. із захистом дисертації		
осіб	%			осіб	%	осіб	%			осіб	%			
2010	33739	–	10322	8092	1941	24,0	0,78	1532	–	589	450	130	28,9	0,76
2011	33321	98,8	10024	8350	2051	24,6	0,83	1598	104,3	592	483	125	25,9	0,82
2012	32805	98,5	9680	8292	2136	25,8	0,86	1776	111,1	628	418	139	33,3	0,67
2013	30740	93,7	8383	8075	2135	26,4	0,96	1795	101,1	611	566	187	33,0	0,93
2014	27622	89,9	7569	7597	1881	24,8	1,00	1759	98,0	596	524	143	27,3	0,88
2015	28487	103,1	9813	7493	1958	26,1	0,76	1821	103,5	650	563	169	30,0	0,87
2016	25963	91,1	6609	6703	1708	25,5	1,01	1792	98,4	584	551	153	27,8	0,94
2017	24786	95,5	7274	6087	1438	23,6	0,84	1646	91,9	493	543	153	28,2	1,10
2018	22829	92,1	7172	64001	1472	23,0	0,89	1145	69,6	544	963	232	24,1	1,77

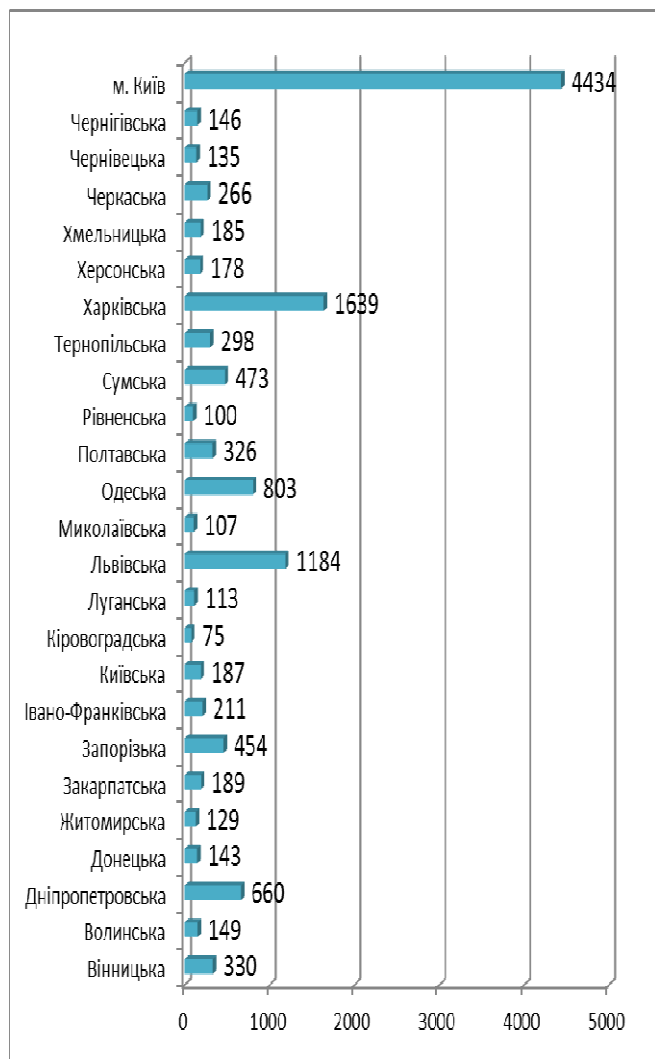
Джерело: розраховано за даними [7].

Тенденції щодо змін в кількості докторантів загалом також вирізнялися скороченням їх числа, проте у 2012, 2013 та 2015 роках спостерігалось збільшення загальної кількості докторантів. Загалом, за період 2010–2018 роки загальна чисельність докторантів скоротилась на 387 осіб (25,26%), кількість прийнятих до докторантури – на 45 осіб (7,64%). Позитивним є зростання кількості осіб, що закінчили докторантуру на 513 осіб (113%). За період що досліджується кількість докторантів за кінець року у середньому скорочувалась на 3,58%, кількість зарахованих до докторантури на 0,99%, при цьому кількість випущених докторантів зростала на 9,98%. Показник співвідношення кількості випущених з докторантури по відношенню до зарахованих є кращим ніж по аспірантурі, кількість осіб, що випущені із докторантури складає у середньому 93,35% від кількості зарахованих, з них 32,8% – закінчили докторантуру із захистом дисертації, тобто кожен третій докторант закінчує навчання з захищеною дисертацією.

О.С. Вашуленко вважає, що на ефективність роботи аспірантів та докторантів перш за все негативно впливають погіршення умов науково-технологічної діяльності, не належне матеріально-технічне та інформаційне забезпечення [10, с. 66]. Проте, на думку М. Згуровського [11] в Україні все ж створено потужний науково-технічний потенціал, спроможний вирішувати найактуальніші проблеми структурної перебудови економіки. З

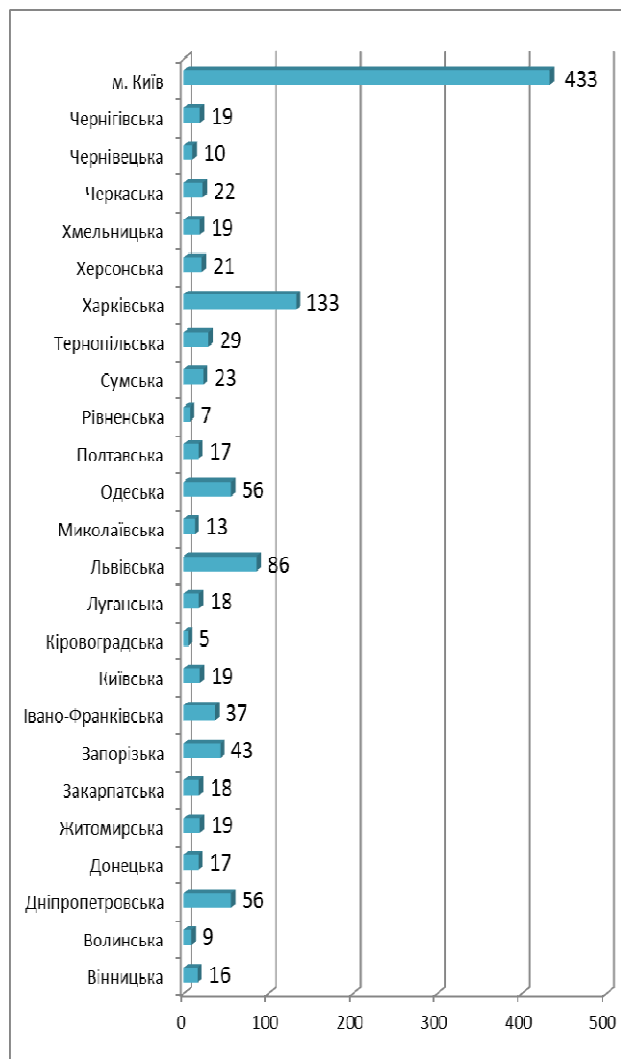
окремих наукових напрямів, наприклад, з матеріалознавства, теоретичної фізики, математики, Він зазначає, що незважаючи на деяке скорочення чисельності науковців, Україна залишається серед розвинутих країн Європи за показниками насиченості економіки науковими кадрами.

Розподіл аспірантів (рис. 2) та докторантів (рис. 3) за регіонами України також є нерівномірним і відповідає концентрації педагогічних та науково-педагогічних працівників з науковими званнями та вченими званнями ЗВО України III–IV рівня акредитації.



Джерело: розраховано за даними [8].

Рис. 2. Кількість аспірантів за регіонами України станом на 01.01.2019



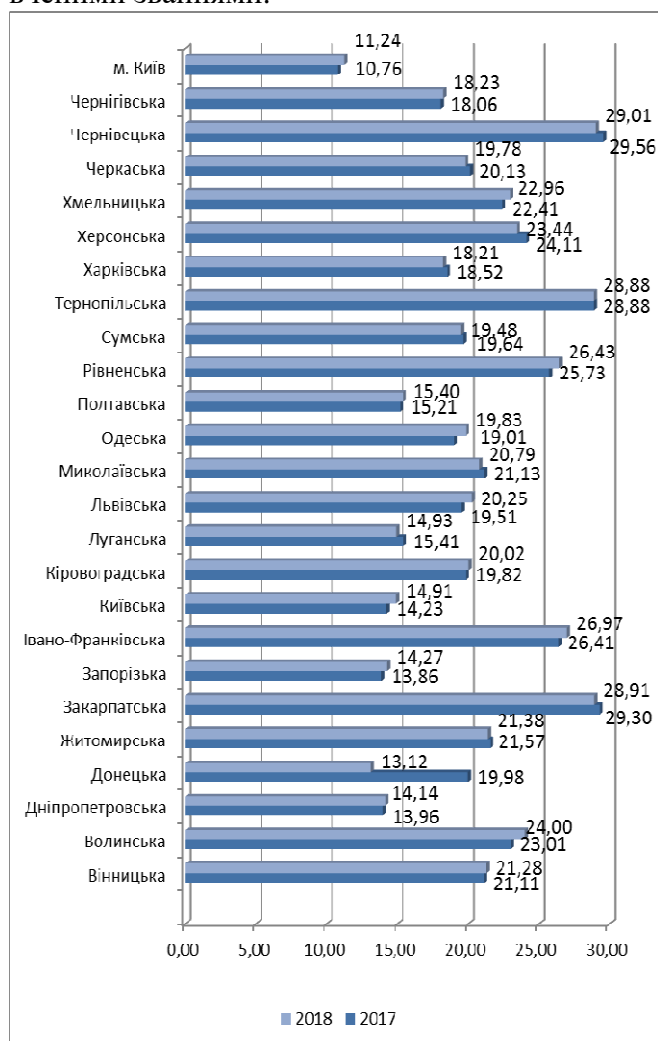
Джерело: розраховано за даними [8].

Рис. 3. Кількість докторантів за регіонами України станом на 01.01.2019

Найбільша концентрація аспірантів та докторантів у місті Києві (4434; 433), Харківській (1639; 133), Львівській (1184; 86) та Дніпропетровській (660; 56) областях. Відповідно найменша концентрація осіб, що навчаються в аспірантурі і докторантурі у Кіровоградській (75; 5), Рівненській (100; 7), Миколаївській (113; 13) та Луганській (113; 18) областях.

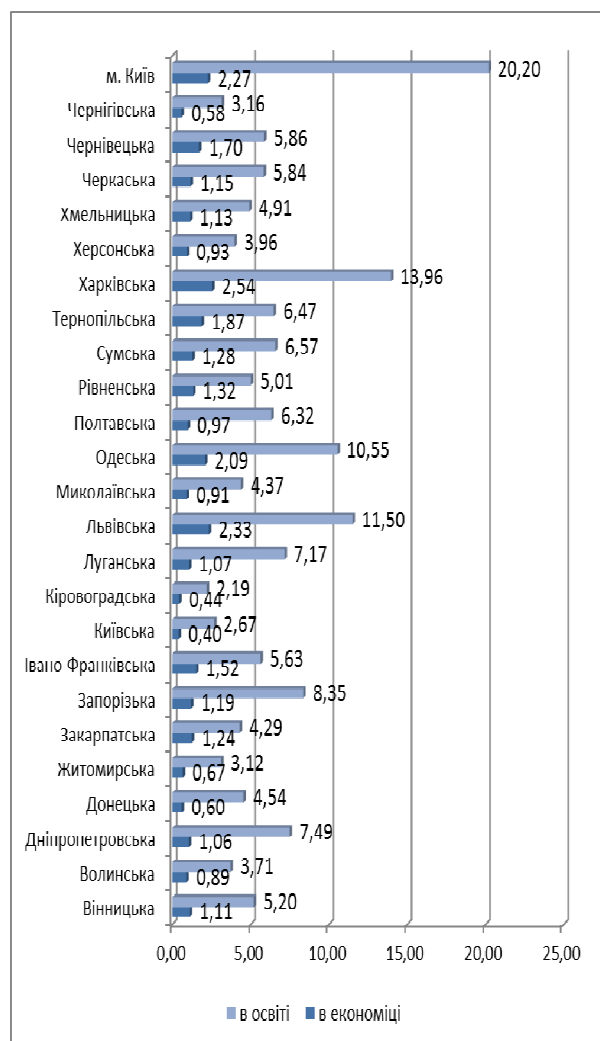
З метою оцінки кадрового потенціалу визначимо питому вагу штатних працівників, задіяних в освіті (рис. 4) та штатних працівників ЗВО III–IV рівня акредитації (рис. 5).

За результатами аналізу визначено, що питома вага штатних працівників задіяних в освіті як у 2017 так і в 2018 році складала 17,96%. При цьому найбільша частка працівників, задіяних в освіті у Чернівецькій області відповідно 29,01% у 2017 році та 29,56% у 2018 році, Закарпатській (28,91%; 29,30%), Тернопільській (28,88%; 28,88%) та Рівненській областях (26,43%; 25,73%). Така ситуація пояснюється розгалуженою мережею закладів загальної середньої освіти у вказаних областях, оскільки ситуація з концентрацією штатних працівників ЗВО III–IV рівня акредитації є діаметрально-протилежною і корелюється з концентрацією педагогічних та науково-педагогічних працівників з науковими званнями та вченими званнями.



Джерело: розраховано за даними [8].

Рис. 4. Питома вага штатних працівників, задіяних в освіті до штатних працівників задіяних в економіці у 2017–2018 роках, %



Джерело: розраховано за даними [8].

Рис. 5. Питома вага штатних працівників ЗВО III–IV рівня акредитації до штатних працівників 2018 року, %

Так, найбільша частка штатних працівників ЗВО III–IV рівня акредитації у місті Києві, відповідно їх питома вага до штатних працівників задіяних в економіці складає 2,27%, в освіті – 20,20%. Також значна частка зазначених працівників у Харківській (2,54%; 13,96%), Львівській (2,33%; 11,50%) та Одеській (2,09%; 10,55%) областях.

Критеріями й індикаторами умов формування кадрового забезпечення системи освіти регіону пропонується використовувати такі важливі показники як навантаження на одну вакансію в освіті та показники руху кадрів (табл. 3).

За результатами аналізу визначено, що найбільша частка працівників задіяна в освіті сконцентрована у місті Києві (9,39%), Дніпропетровській (7,96%), Харківській (7,47%), Львівській (7,03%) та Одеській (6,07%) областях.

Найбільша кількість зареєстрованих безробітних в освіті у 2018 році порівняно з 2017 роком зростає на 210 осіб (2,93%). Найбільша кількість зареєстрованих безробітних як у 2017 так і 2018 роках зареєстрована у Дніпропетровській (620; 596 осіб), Запорізькій (459; 358), Харківській (433; 454), Львівській (419; 419), Вінницькій (310; 422) та Сумській (364; 447) областях. При цьому найбільша кількість вакансій в освіті спостерігається за роками у м. Київ (513; 928), Дніпропетровській (311; 439), Одеській (281; 275), Харківській (285; 240) та Львівській (204; 192) областях.

Таблиця 3

Показники руху кадрів у системі освіти України

	Середньо-облікова чисельність працівників в задіяних в освіті, осіб	Кількість зареєстрованих безробітних в освіті, осіб		Кількість вакансій в освіті, осіб		Навантаження на одну вакансію в освіті		Прийнято в освіті у 2018 році, осіб	Вибуло в освіті у 2018 році, осіб	Показники руху кадрів в освіті у 2018 році	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018			коefficient прибуття	коefficient вибуття
Україна	1371729	7172	7382	2700	3700	2,66	2,00	71198	44227	0,052	0,032
Вінницька	56539	310	422	21	35	14,76	12,06	3537	1859	0,063	0,033
Волинська	39721	196	197	36	87	5,44	2,26	2570	806	0,065	0,020
Дніпропетровська	109125	620	596	311	439	1,99	1,36	4534	3940	0,042	0,036
Донецька	49567	241	254	22	39	10,95	6,51	2505	2366	0,051	0,048
Житомирська	44204	279	286	66	156	4,23	1,83	2766	1222	0,063	0,028
Закарпатська	46581	88	116	17	44	5,18	2,64	2755	1186	0,059	0,025
Запорізька	51777	459	398	53	103	8,66	3,86	2366	1796	0,046	0,035
Івано-Франківська	51474	176	217	63	35	2,79	6,20	2499	1174	0,049	0,023
Київська	53429	248	217	148	186	1,68	1,17	2712	1456	0,051	0,027
Кіровоградська	35312	269	252	89	48	3,02	5,25	2648	1380	0,075	0,039
Луганська	16480	130	111	48	46	2,71	2,41	791	483	0,048	0,029
Львівська	96391	419	419	204	192	2,05	2,18	4260	2280	0,044	0,024
Миколаївська	39581	255	278	63	113	4,05	2,46	2152	1944	0,054	0,049
Одеська	83301	217	259	281	275	0,77	0,94	3882	2910	0,047	0,035
Полтавська	45838	362	320	109	145	3,32	2,21	2062	1545	0,045	0,034
Рівненська	46227	361	330	66	79	5,47	4,18	2069	1206	0,045	0,026
Сумська	39002	364	447	64	105	5,69	4,26	2440	1100	0,063	0,028
Тернопільська	42288	259	304	51	53	5,08	5,74	2526	791	0,060	0,019
Харківська	102480	433	454	285	240	1,52	1,89	5648	3399	0,055	0,033
Херсонська	36621	288	288	27	62	10,67	4,65	2142	1196	0,058	0,033
Хмельницька	46880	229	319	27	69	8,48	4,62	2350	1255	0,050	0,027
Черкаська	43034	269	261	17	29	15,82	9,00	2086	1039	0,048	0,024
Чернівецька	33398	160	155	66	126	2,42	1,23	2099	1381	0,063	0,041
Чернігівська	33709	279	227	53	66	5,26	3,44	1760	1134	0,052	0,034
м. Київ	128770	261	255	513	928	0,51	0,27	6039	5379	0,047	0,042

Джерело: розраховано за даними [7].

Нерівномірність розподілу кількості зареєстрованих безробітних за регіонами України та кількість наявних вакансій в освіті призвели до того, що найбільше навантаження на одну вакансію у Вінницькій (14,76; 12,06), Черкаській (15,82; 9) та Донецькій (10,95; 6,51) областях.

Кількість прийнятих працівників в освіті перевищує кількість звільнених у 1,6 рази, що призвело до зменшення навантаження на одну вакансію у 2018 році на 0,66. У 2018 році прийнято на роботу 71198 осіб – 5,2% від середньооблікової чисельності працівників задіяних в освіті, звільнено 44227 осіб – 3,2% від середньооблікової чисельності працівників задіяних в освіті.

Перевищують середній показники прибуття кадрів в освіті показники у Кіровоградській (7,5%), Волинській (6,5%), Вінницькій (6,3%), Житомирській (6,3%), Сумській (6,3%), Чернівецькій (6,3%), Тернопільській (6,0%), Закарпатській (5,9%), Херсонській (5,8%), Харківській (5,5%), Миколаївській (5,4%) областях.

Нижче середнього рівня по Україні у Тернопільській (1,9%), Волинській (2,0%), Івано-Франківській (2,3%), Львівській (2,4%), Черкаській (2,4%), Закарпатській (2,5%), Рівненській (2,6%), Київській (2,7%), Хмельницькій (2,7%), Житомирській (2,8%), Сумській (2,8%), Луганській (2,9%) областях.

Найкраще співвідношення кількості прийнятих на роботу в освіті і звільнених у Волинській (3,2), Тернопільській (3,2), Закарпатській (2,3), Житомирській (2,3), Сумській (2,2) та Черкаській (2,1) областях.

На основі статистичного аналізу виявлено найбільші осередки концентрації працівників із вченими званнями та науковими ступенями в сфері вищої освіти, що створює передумови для покращення якості підготовки фахівців та посилення науково-дослідної роботи у ЗВО, але одночасно обумовлює підвищення вимог до викладачів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Економіка освіти та її оновлення є системоутворювальним чинником розвитку України. Проте, усі соціально-економічні та політичні трансформації, що відбуваються у суспільстві, неминуче прямо або опосередковано відбиваються на стані та функціонуванні системи вищої освіти. Знаходячись тривалий час в умовах економічної, соціально-демографічної, ідеологічної та політичної нестабільності, вища освіта накопичила цілий комплекс соціально-економічних проблем, частина яких набула хронічного характеру, що у свою чергу впливає на кадровий потенціал.

У результаті оцінювання кадрового забезпечення ЗВО III–IV рівня акредитації визначено, що кількість науково-педагогічних працівників за роками має тенденцію до скорочення, протягом періоду що аналізується їх чисельність зменшилась на 36251 особу (25,41%), кількість штатних працівників на 29426 осіб (24,14%). Також скорочується чисельність осіб, які мають науковий ступінь на 5652 особи (7,06%) та вчене звання на 4665 особи (8,20%). При аналізі кадрового забезпечення за регіонами визначено, що найбільша концентрація науково-педагогічних працівників ЗВО III–IV рівня акредитації, а також аспірантів та докторантів у місті Києві, Харківській та Львівській областях. Негативною тенденцією також є зменшення загальної чисельності аспірантів на 10910 осіб (32,34%) та докторантів на 387 осіб (25,26%). При цьому, лише кожен четвертий аспірант та третій докторант закінчує навчання з захищеною дисертацією.

Аналіз руху кадрів показав, що кількість зареєстрованих безробітних в освіті у 2018 році зросла на 210 осіб (2,93%). Найбільші кількості безробітних зареєстрована у Дніпропетровській, Запорізькій та Харківській областях, найбільша кількість вакансій в освіті – у м. Києві, Дніпропетровській та Одеській областях. У 2018 році коефіцієнт прибуття перевищує коефіцієнт прибуття кадрів, що призвело до зменшення навантаження на одну вакансію у 1,6 рази. Найвищі показники оновлення кадрів в освіті у Кіровоградській та

Волинській областях, найвищі показники вибуття у Луганській, Сумській та Житомирській областях.

З метою збереження та посилення кадрового потенціалу України доцільно було б використовувати досвід провідних країн, зокрема в частині: 1) зменшення навчального навантаження вчених ЗВО, що стало б стимулом для більш якісної їх реалізації як науковців [12, с. 21]; 2) створення галузевих кластерів із залученням суб'єктів освіти [13, с. 14], що сприятиме збільшенню фінансування на наукові дослідження і технічні розробки що в свою чергу сприятиме забезпеченню працівників ЗВО додатковим заробітком, підвищенню конкурентоспроможності закладів та економічному розвитку країни; 3) залучення працівників ЗВО до міжнародних наукових програми, грантів та стипендій (Horizon 2020, Fulbright, DAAD, OEAD, UNESCO Fellowships/Internships Programmes та інші), що сприятиме підвищенню академічної мобільності та обміну досвідом працівників системи освіти із зарубіжними партнерами.

References

Література

1. Sugandha, B. (2009). Increasing Access to Higher Education for National Development. SSRN (Social Science Research Network). Retrieved from: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1513965.
1. Sugandha B. Increasing Access to Higher Education for National Development / B. Sugandha // SSRN (Social Science Research Network). November. 2009. Retrieved from: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1513965.
2. Lomonosov, A.V. (2015). Sotsialno-ekonomichne rehulivannia oplaty pratsi v systemi vyshchoi osvity [Socio-economic regulation of remuneration in the higher education system]: dissertation doctoral ekon. sciences: 08.00.07]. Kyiv. 398 p. [In Ukrainian].
2. Ломоносов А. В. Соціально-економічне регулювання оплати праці в системі вищої освіти: дис... д-ра екон. наук: 08.00.07 / А. В. Ломоносов; Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи. – К., 2015. – 398 с.
3. Kuznetsova, N.B. (2009). Kadry innovatsiinoho typu: sutnist, znachennia ta osoblyvosti formuvannia v umovakh rozvytku innovatsiinoi ekonomiky [Personnel of innovative type: essence, value and features of formation in conditions of development of innovative economy]. Retrieved from: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ape/2009_6/115-121.pdf [In Ukrainian].
3. Кузнецова Н. Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки [Електронний ресурс] / Н. Б. Кузнецова. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ape/2009_6/115-121.pdf.
4. Chernyshova, Ye. (2012). Rozvytok kadrovoho potentsialu navchalnykh zakladiv systemy vyshchoi osvity: zarubizhnyi dosvid [Development of personnel potential of higher education institutions: foreign experience]. Retrieved from: https://library.udpu.edu.ua/library_files/poriv_ped_stydii/2012/2012_2_10.pdf [In Ukrainian].
4. Чернишова Є. Розвиток кадрового потенціалу навчальних закладів системи вищої освіти: зарубіжний досвід [Електронний ресурс] / Є. Чернишова. – Режим доступу: https://library.udpu.edu.ua/library_files/poriv_ped_stydii/2012/2012_2_10.pdf.
5. Sadkovyi, V.P. (2013). Derzhavni mekhanizmy standartyzatsii v haluzi profesiinoi osvity yak zaporuka yakosti pidhotovky fakhivtsiv. [State standardization mechanisms in the field of vocational education as a guarantee of the quality of training of specialists]. Derzhava ta rehiony: seriia derzhavne upravlinnia [States and Regions: Public Administration Series],
5. Садковий В. П. Державні механізми стандартизації в галузі професійної освіти як запорука якості підготовки фахівців / В. П. Садковий // Держава та регіони: серія державне управління. – 2013. – № 3 (43). – С. 78–82.

No. 3 (43), P. 78–82 [In Ukrainian].

6. Gryshchenko, I.M. (2016). Faktory pidvyshchennia efektyvnosti osvitnoi diialnosti vyshchych navchalnykh zakladiv Ukrainy [Factors of increase of efficiency of educational activity of higher educational establishments of Ukraine]. Aktualni problemy ekonomiky [Actual Problems of Economics], No. 3, P. 134–141 [In Ukrainian].

7. Ganushchak-Efimenko, L.M., Shcherbak, V.H. (2017). Benchmarking yak zasib pidvyshchennia rivnia konkurentnykh perevah vyshchoho navchalnoho zakladu na rynku osvitnikh posluh. [Benchmarking as a means of increasing the competitive advantage of a higher education institution in the educational services market]. Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu tekhnologii ta dizainu. Seriya Ekonomichni nauky [Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design. Series: Economic Sciences]. Spetsvypusk: Efektyvnist orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu innovatsiinoho rozvytku vyshchoi osvity: materialy VII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, Kyiv, 6.10.2017. P. 299–311 [In Ukrainian].

8. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

9. Mindeli, L., Nadirashvili, A. (1997). Akademicheskie instituty v usloviyakh transformatsii. Rezul'taty sravnitel'nogo issledovaniya po 12 stranam Tsentral'noy i Vostochnoy Evropy [Academic institutions in a transformational environment. Comparative study results for 12 countries of Central and Eastern Europe]. Moscow: Tsentr issledovaniy i statistiki nauki. 223 p. [In Russian].

10. Vashulenko, O.S. (2010) Orhanizatsiino-ekonomichne obgruntuvannia rozvytku kadrovoho potentsialu naukovoï systemy Ukrainy [Organizational and economic substantiation of development of personnel potential of the scientific system of Ukraine]: dissertation author's abstract of the candidate ekon. sciences: 08.00.03]. Natsionalna akademiia nauk Ukrainy. Tsentr doslidzhen naukovo-tekhnichnoho potentsialu ta istorii nauky im. H.M. Dobrova. Kyiv. 220 p. [In Ukrainian].

11. Zghurovskiy, M. (2001). Naukovo-tekhnologichniy rozvytok Ukrainy za umov svitovoi hlobalizatsii [Scientific and technological

6. Грищенко І. М. Фактори підвищення ефективності освітньої діяльності вищих навчальних закладів України / І. М. Грищенко // Актуальні проблеми економіки. – 2016. – № 3. – С. 134–141.

7. Ганущак-Єфіменко Л. М. Бенчмаркінг як засіб підвищення рівня конкурентних переваг вищого навчального закладу на ринку освітніх послуг / Л. М. Ганущак-Єфіменко, В. Г. Щербак // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки. Спецвипуск: Ефективність організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку вищої освіти: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 6 жовт. 2017). – К., 2017. – С. 299–311.

8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

9. Миндели Л. Академические институты в условиях трансформации. Результаты сравнительного исследования по 12 странам Центральной и Восточной Европы / Л. Миндели, А. Надирашвили. – М.: Центр исследований и статистики науки, 1997. – 223 с.

10. Вашуленко О. С. Організаційно-економічне обґрунтування розвитку кадрового потенціалу наукової системи України: дис... канд. екон. наук: 08.00.03 / О. С. Вашуленко; Національна академія наук України. Центр досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.М. Доброва. – К., 2010. – 220 с.

11. Згуровський М. Науково-технологічний розвиток України за умов світової глобалізації / М. Згуровський // Дзеркало

- development of Ukraine in the conditions of world globalization]. Dzerkalo tyzhnia [The mirror of the week], No. 12, P. 22–31. [In Ukrainian].
12. Denysenko, M.P., Breus, S.V. (2016). Ekonomichna bezpeka vyshchych navchalnykh zakladiv z urakhuvanniam tendentsii rynku pratsi [Economic security of higher education institutions in the light of labor market trends]. Ekonomika pratsi ta problemy zainiatosti [Labor economics and employment problems], No. 2, P. 17–21 [In Ukrainian].
13. Ganushchak-Efimenko, L.M., Zlotenko, B.M. (2018). Analiz systemnykh vlastyvostei haluzevykh klasteriv u konteksti rozvytku urbanistychnoi infrastruktury [Analysis of system properties of industry clusters in the context of urban infrastructure development]. Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu tekhnologii ta dyzainu. Seriya Ekonomichni nauky [Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design. Series: Economic Sciences], No. 4 (125), P. 8–18 [In Ukrainian].
- тижня. – 2001. – № 12. – С. 22–31.
12. Денисенко М. П. Економічна безпека вищих навчальних закладів з урахуванням тенденцій ринку праці / М. П. Денисенко, С. В. Бреус // Економіка праці та проблеми зайнятості. – 2016. – № 2. – С. 17–21.
13. Ганущак-Єфіменко Л. М. Аналіз системних властивостей галузевих кластерів у контексті розвитку урбаністичної інфраструктури / Л. М. Ганущак-Єфіменко, Б. М. Злотенко // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки. – 2018. № 4 (125). – С. 8–18.