

**Малигіна І.В.**

Національна академія державного управління при Президентіві України

## КАДРОВА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОСВІТИ ЯК СКЛАДНИК ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

*У статті розглянуто складники системи кадрової політики у сфері освіти в Україні у контексті державної кадрової політики. Показано, що є суттєвий розрив між вимогами роботодавців та рівнем освіти в Україні. Визначено, що масовість вищої освіти зумовлює необхідність оптимізації державного замовлення для приведення у відповідність 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.

**Постановка проблеми.** Зараз 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) [4]. Успіх реформування держави і розвитку суспільства залежить від рівня професіоналізму і якості підготовки управлінських кадрів, що працюють не тільки в органах державної влади і місцевого самоврядування, а й у всіх 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» [5, с. 3].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** 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.) [1–3; 5]. Останнім часом державна кадрова політика стає об'єктом дослідження науковців у контексті перспективи побудови ефективною, компетентною публічної служби. Так, 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 нормативне правове забезпечення та окреслено перспективи побудови ефективною, компетентною публічної служби [3]. 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» [8] інтегровано результати аналітичного осмислення сутності, змісту державної кадрової політики, шляхів реалізації її стратегії на сучасному етапі державно-управлінських реформ в Україні [5]. Авторами розкриваються найважливіші проблеми людських ресурсів та кадрового забезпечення основних сфер суспільства, а також пропозиції щодо дослідження та практичного розв'язання. Є також дослідження проблем державної кадрової політики у сфері освіти крізь призму проблеми адміністративної ефективності та конкурентоспроможності держави (О. Зубчик) [4].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на дійсні 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. Так, удосконалення потребує механізм її реалізації.

**Постановка завдання.** Метою статті є з'ясування сутності та особливостей державної кадрової політики у сфері освіти як складника

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 складника державної кадрової політики в Україні.

Виклад основних результатів дослідження. Зміст, обсяг, межі державного регулювання кадрових процесів, рівень децентралізації та демократизації залежать від стратегії подальшого розвитку держави. У сфері кадрової політики прийнято Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки [13]. У сфері освіти було розроблено Концепцію розвитку освіти України на 2015–2025 роки [9] (проект у свій час пропонувався для громадського обговорення). Автори концепції (експертна група при Міністерстві освіти і науки України, створена у липні 2014 року) 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» [9]. 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 [9].

Чим є державна кадрова політика у сфері освіти сьогодні? Так, 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 до державних цільових установок» [5, 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 із вищою освітою. Але це також складник

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, вміщує 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. Серед них називають (М. Білинська) [1] такі, як «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 життєвоважливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю; взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем; партнерство держави і недержавного сектора; безперервність навчання» [1, 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 із 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. Водночас можна розглядати й педагогічних та науково-педагогічних працівників сфери освіти, на діяльність яких спрямований керівний вплив суб'єктів кадрової політики у цій сфері.

Як зазначив І. Гусак, особливість нової державної кадрової політики полягає у тому, що «державна та особа виступають як соціальні партнери в професійно-трудовій діяльності. Визначальним принципом сучасної кадрової діяльності є досягнення гармонійного поєднання інтересів особи та держави, індивідуальних та загальнонаціональних інтересів, сприяння творчій самореалізації особистості» [4, с. 296]. Отже, на нашу 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. Так, 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 із пріоритетів державної кадрової політики України. Вироблення та реалізація сучасної кадрової політики України у сфері освіти потребує ефективної кадрової системи, яка вміщує всю сукупність складників – від управлінських рішень до кадрових інститутів та організаційних структур, які здійснюють цілісне управління формуванням та реалізацією кадрової політики у сфері освіти з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку суспільства. В. Огаренко [12] визначає, що специфікою системи освіти в Україні (як об'єкта кадрової політики) є фундаментальні особливості професії викладача. Отже, автори досліджують сукупність елементів освітньої системи та 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, 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 України. Сучасна система вищої освіти є високодинамічною, відкритою, гнучкою системою. Вона спроможна адекватно реагувати на зміни зовнішнього економічного середовища. Сьогодні в умовах становлення економіки знань трансформується і сама система вищої освіти з метою забезпечення поглибленої та багатоаспек-

тної відповідності актуальним запитам суспільного прогресу. Так, це є завданням забезпечення висококваліфікованими кадрами. Отже, ключовою тенденцією розвитку вищої освіти в сучасних умовах є широкомасштабне зростання її значення у становленні економіки знань. При цьому мається на увазі синтез функцій вищих навчальних закладів як передатчиків знань та інформації і як генераторів інноваційних ідей. Ця тенденція проявляється в зростанні тривалості процесу здобуття освіти, збільшенні чисельності студентів, підвищенні охоплення населення вищою освітою, частки населення з вищою освітою у більшості країн світу, а не тільки в Україні.

Ураховуючи особливості державної кадрової політики в контексті пріоритетних завдань розвитку економіки України, впливає така 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, уміннями, спроможні навчатись протягом життя, опанувати інновації, працювати в команді, вести ефективний міжнаціональний діалог, самовдосконалюватись, розвивати творчі та креативні здібності. Причому 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.

Водночас основні засади державної освітньої політики, закріплені у Національній Доктрині розвитку освіти та Національній стратегії розвитку освіти в Україні, передбачають реалізацію цілої низки заходів щодо реформування системи вищої освіти в Україні у нових соціально-економічних умовах з урахуванням загальносвітових (загальноцивілізаційних) тенденцій розвитку вищої освіти.

Таким чином, абсолютно обґрунтовано можна виокремити визначальну роль вищої освіти в суспільному поступі, науково-технічним прогресом, інноваційному розвитку національної економіки та становленні економіки знань. Як дослідили І. Каленюк, О. Гонга, М. Вербовий, Н. Холявко, інтеграція вищої освіти України в європейський та світовий освітній простір відбувається повільно, але до основних характерних ознак економіки знань належать такі, як стрімкий розвиток знань, перетворення знань на безпосередню продуктивну силу, розширення наукомісткого сектора, прискорення

процесів інформатизації та комп'ютеризації [7]. У таких умовах суттєво видозмінюються чинники конкурентоспроможності, чинники та показники світового лідерства країн. Так, усе 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 [4]. Особливі ж вимоги при цьому висувуються 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 покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовку та підвищення кваліфікації [6].

Підготовка фахівців із 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 [12] і передбачає здобуття особою загальнокультурної та професійно орієнтованої підготовки, спеціальних умінь і знань, а також певного досвіду 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 [12] і передбачає здобуття особою теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю;

3) другий (магістерський) рівень вищої освіти відповідає восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій [12] і передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних або практичних знань, умінь, навичок за обраною 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 [12] та передбачає 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 [12] і передбачає набуття компетентностей із розроблення і впровадження методології та методики дослідницької роботи, створення нових системоутворювальних 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 вищої освіти 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 із вищою освітою здійснював 661 заклад вищої освіти (табл. 1.). Кількість студентів, що здобували вищу освіту в цих закладах, становила 1 539 тис. осіб (на початок 2016–2017 навчального року – 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 років 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.

Так, є суттєвий розрив між вимогами роботодавців та рівнем освіти в Україні. 30% українців відчують, що мають вищий рівень освіти, ніж потрібно для виконання роботи. Ще одна диспропорція полягає в тому, що протягом 2010–2017 років загальна кількість студентів скоротилася на 33%, а кількість тих, що навчаються коштом держбюджету, – лише на 19%. У 2017 році більше половини зарахованих абітурієнтів – 51% від загального обсягу – навчалися за кошти держави порівняно з 38% у 2010 році. Кількість студентів на одного викладача, беручи до уваги денну, вечірню і заочну форми навчання, у 2017 р. ста-

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

	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

новила близько 11 осіб, тоді як середній показник для країн Європи у 2015 році – 15,4 особи [14].

Тому аргументованою 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 складником державної кадрової політики» [2, 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 підприємницького складника. Рівень якості освіти в Україні є дуже низьким, що не відповідає 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. Однією з причин є те, що в умовах фактичної відстороненості управлінців від громадського обговорення проблем, що накопичилися, якість освіти погіршувалася впродовж десятиліть, окрім іншого, й через кадрове питання.

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

**Список літератури:**

1. Білинська М.М., Сороко В.М., Чмига В.О. Стратегія державної кадрової політики України: цілі та шляхи реалізації. Навч.-метод. матеріали. Київ, 2013. 52 с.
2. Бобрицька В.І. Європейські виміри державної кадрової політики України у підготовці працівників для системи освіти. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія:* зб. наук. пр. Вип. 1(6). Київ, 2015. С. 30–35.
3. 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).
4. Гусак І.В. Аналіз державної кадрової політики в галузі освіти. *Ефективність державного управління.* 2013. Вип. 36. С. 294–304.
5. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. [авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.]. Київ: НАДУ, 2012. 72 с.
6. 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. Петрось]. Київ: НАДУ, 2018. Т. 2. 156 с.
7. 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. д.е.н., проф. Каленюк І.С.]. Чернівці: РВК «Деснянська правда», 2011. 165 с.
8. 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»]. Київ: НАДУ, 2012. С. 3–5.
9. 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).
10. Огаренко В.М. Державне регулювання діяльності вищих навчальних закладів на ринку освітніх послуг: монографія. Київ. НАДУ. 2005. 328 с.
11. Пірен М.І. Формування інтелектуального капіталу освітою – основа ефективності публічної політики та управління в територіальних громадах. *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»]. Київ: НАДУ, 2012. 572 с.
12. 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).
13. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 25.01.2019).
14. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 25.01.2019).

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ**

*В статье рассмотрены составляющие системы кадровой политики в сфере образования в Украине в контексте государственной кадровой политики. Показано, что существует существенный разрыв между требованиями работодателей и уровнем образования в Украине. Определено, 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.

**PERSONNEL POLICY IN THE SPHERE OF EDUCATION  
AS AN INTEGRAL PART OF THE STATE PERSONNEL POLICY IN UKRAINE**

*The article considers the components of the personnel policy system in the field of education in Ukraine in the context of the state personnel policy. It has been shown that there is a significant gap between the requirements of employers and the level of education in Ukraine. It is determined that the mass of higher education necessitates the optimization of the state order to bring it into line with the real needs of the national economy.*

**Key words:** 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.