

УДК 354:37.088.2

Мороз Володимир Михайлович

професор кафедри автоматичних систем безпеки та інформаційних технологій
Харківського національного університету цивільного захисту України,
доктор наук з державного управління, доцент

**НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУРИ ОБРАННЯ КЕРІВНИКА ВИЩОГО
НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Анотація. У статті розглянуто деякі з можливих напрямків удосконалення адміністративно-правових методів державно-управлінського впливу на механізм обрання керівника вищого навчального закладу. З'ясовано місце та роль держави в реалізації кадрової політики вищим навчальним закладом. Крім того, у статті обґрунтовано потребу зменшення впливу органів студентського самоврядування на вирішення кадрових питань власником вищого навчального закладу. Стаття містить пропозиції щодо підвищення ефективності державного регулювання системи вищої освіти через зміну компетенції суб'єктів державного управління в процедурі обрання та призначення керівника вищого навчального закладу.

Ключові слова: обрання керівника ВНЗ, державне управління кадровим потенціалом, колегіальний орган громадського самоврядування ВНЗ, кваліфікаційні вимоги до кандидата, вища освіта, студентське самоврядування.

**Мороз В.М. Направления совершенствования механизмов
государственного регулирования процедуры выбора руководителя
высшего учебного заведения**

Аннотация. В статье рассмотрены некоторые из возможных направлений совершенствования административно-правовых методов государственно-управленческого воздействия на механизм избрания руководителя высшего учебного заведения. Определено место и роль государства в реализации кадровой политики высшим учебным заведением. Кроме того, в статье обоснована необходимость уменьшения влияния органов студенческого самоуправления на решение кадровых вопросов собственником вуза. Статья содержит предложения по повышению эффективности государственного регулирования системы высшего образования через изменение компетенции субъектов государственного управления в процедуре избрания и назначения руководителя высшего учебного заведения.

Ключевые слова: избрание руководителя вуза, государственное управление кадровым потенциалом, коллегиальный орган общественного самоуправления вуза, квалификационные требования к кандидатам, высшее образование, студенческое самоуправление.

**Moroz V.M. Ways of state regulation mechanisms' improvement in
the procedure of electing the head of higher educational establishment**

Annotation. In the article there are considered some of the possible ways of improvement of the administrative and legal methods of state-management mechanism in order to influence the election of the higher educational establishment's head. The place and

role of the state in the implementation of personnel policy of higher educational institution was clarified. Furthermore, in the article explains the need to reduce the impact of the student government towards addressing the staffing issues by the holder of higher education. This article contains suggestions for improving the efficiency of state regulation of higher education through the change of competence of public administration in the process of election and assignment of the head of the higher educational establishment.

Key words: *election of the head of the university; state human resources management; collegiate local authorities of the university; qualification requirements; higher education; student government.*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Під час вітального слова з нагоди Дня науки Міністр освіти і науки України С. Квіт звернув увагу на той факт, що «професіоналізм наукових та науково-педагогічних кадрів має забезпечувати створення визнаних у світі наукових шкіл, сучасної системи підготовки кадрів, конкурентоспроможних високотехнологічних розробок» [1]. Проблематика професіоналізму наукових і науково-педагогічних кадрів є надзвичайно актуальною та значущою, адже саме від рівня розвитку якісної складової трудового потенціалу в кінцевому випадку залежить як професійна компетентність майбутніх спеціалістів, так і рівень суспільно-економічного розвитку держави. Важливість змісту вищенаведених напрямків для розвитку держави та їх компетенційну єдність із проблематикою державного управління сферою освіти дозволяє здійснювати дослідження питань кадрового забезпечення системи вищої освіти в межах галузі науки «Державне управління».

Питання державного управління сферою освіти постійно перебувають у колі наукових інтересів дослідників. Серед останніх науково-комунікативних заходів, тематику яких було спрямовано на пошук ефективних механізмів державно-управлінського впливу на розвиток системи освіти та підвищення її якості, слід виділити Міжнародну конференцію «Механізми покращення якості освіти у державному управлінні» (26–27.04.2013, м. Київ, Національний університет біоресурсів і природокористування України); VI міжнародну

науково-практичну конференцію «Управління в освіті» (18.04.2013, м. Львів, Національний університет «Львівська політехніка»); Науково-практичну конференцію за міжнародною участю «Технології забезпечення якості освіти в державному управлінні: виклики сьогодення» (30.11.2012, м. Київ, Національна академія державного управління при Президентові України).

У вітальному слові до учасників останнього зазначеного науково-комунікативного заходу президент Національної академії державного управління при Президентові України Ю. Ковбасюк звернув увагу на потребу вирішення завдання активної участі НАДУ в процесах кардинального реформування інститутів влади з метою відновлення системи ефективного державного управління та впровадження нової державної кадрової політики [2].

Слід звернути увагу, що питання збереження кадрового потенціалу та його розвиток на основі «економіки знань» є актуальними та значущими для суб'єктів державно-управлінських відносин, які є безпосередніми учасниками формування та реалізації кадрової політики як на державному, так і регіональному рівнях. Наприклад, Національне агентство України з питань державної служби серед стратегічних напрямків своєї діяльності виокремлює саме кадрові аспекти (формування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» (скасований Указом Президента України від 02 вересня 2014 року – авт.); реалізація положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки; розвиток і модернізація системи професійного навчання державних службовців тощо) [3]. Отже, розвиток науково-методологічного підґрунтя щодо вдосконалення механізмів державного управління кадровим потенціалом суспільства є не лише одним із перспективних напрямків дослідження в межах державно-управлінської науки, а і «нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою успішної реалізації інноваційної стратегії розвитку держави, спрямованої на забезпечення високих темпів

економічного зростання країни та досягнення високих стандартів життя громадян» [4, с. 4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика розвитку кадрового потенціалу в контексті забезпечення підготовки спеціалістів та удосконалення механізмів державного управління освітою як елементу теоретико-методологічні основи кадрової політики знайшла своє відбиття в дослідженнях А. Власюка, В. Гамаюнова, Г. Дмитренка, С. Домбровської, О. Дубровки, С. Калашникової, С. Коваленко, Н. Колісниченко, І. Лопушинського, С. Майбороди, Л. Полякової, В. Огаренко, В. Остапчука, І. Сікорської та інших. Водночас, незважаючи на порівняно достатній рівень наукового опрацювання відповідної проблематики, питання вдосконалення механізмів державного управління сферою освіти залишаються відкритими для дальших наукових розробок.

Дискусійними залишаються підходи до змісту механізмів державного управління розвитком сфери освіти та напрямків державного втручання у функціонування системи освіти як на державному рівні, так і на рівні окремих її елементів. Крім того, існує нагальна потреба вдосконалення практики державно-управлінського впливу на систему розвитку кадрового потенціалу освітянської галузі та визначення чинників, що негативно впливають на зміст і динаміку функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності професорсько-викладацького складу в контексті розвитку якісної складової його трудового потенціалу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року визначає, що освіта – «це стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету й формування позитивного іміджу нашої держави, створення умов для самореалізації кожної особистості» [5]. Формування цього

ресурсу, як саме і його ефективний розвиток, неможливо уявити без особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними здібностями, потребами на основі неперервного навчання. У цьому контексті неабиякої значущості набувають питання кадрового забезпечення національної системи освіти та інституціональних умов її функціонування.

Одним із напрямків державного управління системою вищої освіти та якістю функціонування її основних інститутів є інституалізація механізмів кадрового забезпечення вищих навчальних закладів (ВНЗ). Проблематика вдосконалення процедури заміщення посад науково-педагогічних працівників як складової механізму державного управління розвитком трудового потенціалу вищого навчального закладу була нами розглянута в межах наших попередніх наукових публікацій [6; 7].

Водночас питання обрання ректорів (директорів) ВНЗ, попри свою значущість для розвитку національної системи вищої освіти та компетенцію в межах забезпечення ефективного функціонування механізму державного замовлення на підготовку спеціалістів з вищою освітою, залишились поза увагою дослідників. Це пов'язано, з одного боку, з наявністю порівняно результативної системи обрання ректорів (директорів) вищих навчальних закладів, а з іншого – з багатогранністю та складністю прояву відповідної наукової проблематики. У межах цієї публікації ми звернемо увагу на можливості вдосконалення наявних процедур обрання та затвердження керівника ВНЗ у частині підвищення ролі держави та визначення її місця у відповідній інституційній системі.

Формулювання цілей статті. Мета нашої статті – з'ясувати напрями вдосконалення інституціональної системи державного регулювання процедури обрання керівника вищого навчального закладу та порядку його затвердження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Чинна до 06 вересня 2014 року система обрання та затвердження керівника ВНЗ

регламентувалася нормами статті 39 Закону України «Про вищу освіту» [8], а саме:

- кандидат на посаду керівника ВНЗ III або IV рівня акредитації повинен бути громадянином України, вільно володіти українською мовою, мати вчене звання професора, науковий ступінь доктора або кандидата наук і стаж науково-педагогічної діяльності не менше ніж десять років;

- конкурс на заміщення посади керівника вищого навчального закладу III або IV рівня акредитації оголошується власником кожні п'ять років (посади керівника національного вищого навчального закладу – кожні сім років);

- власник приймає пропозиції щодо претендентів на посаду керівника ВНЗ і вносить кандидатури претендентів до вищого колегіального органу громадського самоврядування ВНЗ для голосування;

- вищий колегіальний орган громадського самоврядування обирає і рекомендує власнику кандидатури претендентів на посаду керівника ВНЗ III або IV рівня акредитації, які набрали не менш ніж 30 відсотків голосів від статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування ВНЗ під час голосування;

- власник зобов'язаний призначити одну з рекомендованих кандидатур;

- у разі, якщо жоден із претендентів на посаду керівника ВНЗ III або IV рівня акредитації не набрав у першому турі потрібної кількості голосів, проводиться другий тур виборів. До голосування в ньому допускається не більше двох кандидатів із тих, хто набрав у першому турі найбільшу кількість голосів. Якщо у другому турі виборів жоден з кандидатів на посаду керівника не набрав 30 відсотків голосів від статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування, конкурс оголошується повторно;

- якщо в результаті повторного конкурсу жоден з кандидатів не набрав 30 відсотків голосів від статутного складу вищого колегіального

органу громадського самоврядування, власник до проведення нових виборів призначає на умовах контракту виконувача обов'язків керівника ВНЗ на строк не більший ніж два роки;

– якщо вищим колегіальним органом громадського самоврядування навчального закладу подано власнику на затвердження одну кандидатуру, яка набрала більше 30 відсотків голосів виборців, власник може не призначити рекомендовану кандидатуру, у зв'язку з чим подає вищому колегіальному органу громадського самоврядування вищого ВНЗ мотивоване заперечення. Вищий колегіальний орган громадського самоврядування ВНЗ розглядає заперечення власника і виносить своє рішення. В іншому разі відбувається повторне висунення кандидатур на посаду керівника ВНЗ. Якщо вищий колегіальний орган громадського самоврядування при повторному голосуванні підтверджує двома третинами голосів від свого статутного складу рішення щодо рекомендованої власнику кандидатури керівника ВНЗ, власник зобов'язаний призначити цю кандидатуру на посаду керівника ВНЗ.

Наведений вище порядок призначення на посаду керівника ВНЗ, хоча і в дещо зміненому вигляді (ректором може бути не лише професор, а й доцент; за обрання ректора голосують усі науково-педагогічні працівники ВНЗ, а не лише уповноважені на це особи тощо), подано в новому Законі України «Про вищу освіту», що набув чинності 06 вересня 2014 року [9]. Тобто законодавець наполягає на виключній ролі колегіального органу громадського самоврядування ВНЗ у механізмі призначення керівника ВНЗ. Нагадаємо, що відповідно до Закону України «Про вищу освіту» вищим колегіальним органом громадського самоврядування ВНЗ III або IV рівня акредитації є загальні збори (конференція) трудового колективу, включаючи виборних представників з осіб, які навчаються у ВНЗ [9]. З огляду на підвищення рівня автономності ВНЗ, компетенція загальних зборів трудового колективу ВНЗ щодо обрання керівника ВНЗ є цілком виправданою, адже відповідно до так

званої Лімської декларації «Про академічну свободу і автономію вищих навчальних закладів» (м. Ліма, 10.09.1988 р.) «автономія означає незалежність вищих навчальних закладів від держави, інших суспільних чи політичних сил, у прийнятті рішень щодо їх внутрішнього адміністрування, фінансового управління та незалежність у здійсненні своєї освітньої політики, наукових досліджень та інших споріднених видів діяльності» [11]. Водночас Велика хартія університетів (Magna Charta Universitatum), на зміст якої зазвичай посилаються під час розгляду проблематики автономії ВНЗ та академічних свобод, не містить прямих норм щодо потреби або тим більше обов'язковості участі органу громадського самоврядування ВНЗ у вирішенні ключових кадрових питань [12].

У контексті порушеної проблематики слід звернути увагу на те, що серед основних принципів організації діяльності ВНЗ Велика хартія університетів визначає лише свободу в дослідницькій і викладацькій діяльності університетського життя та її незалежність від будь-якої політичної й економічної влади. На керівні органи та університети, тобто суб'єкти управлінської діяльності, покладено обов'язки щодо гарантування та забезпечення дотримання вище визначених принципів. Таким чином, участь органу громадського самоврядування ВНЗ у процесі оцінювання кандидатів на посаду керівника ВНЗ і безпосереднього вибору конкретного претендента на вакантну посаду не може розглядатися як основна норма, що забезпечує автономію ВНЗ.

Крім обов'язкової участі трудового колективу в обранні ректора (директора) ВНЗ, чинна система обрання та затвердження керівника ВНЗ має, на нашу думку, й інші вади:

1. Порівняно низький статус власника ВНЗ або уповноваженого ним органу у прийнятті ключових кадрових питань. Відповідно до змісту теорії кадрового менеджменту, що становить наукову базу управління кадрами, призначення осіб на посади рівня ТОП-менеджменту, як правило,

перебувають у межах безпосередньої компетенції власника. Ми розуміємо, що чинна система призначення керівників ВНЗ також установлює норму, за якої призначення здійснюється саме власником. Питання полягає в тому, що власник отримує на затвердження кандидатури від колегіального органу громадського самоврядування ВНЗ, а не самостійно визначає їх. За таких умов існує небезпека (кадровий ризик), що керівником ВНЗ буде призначено не ту особу, яка є ефективним і професійним менеджером, а ту, яка через різноманітні обставини здобула авторитет у трудового колективу. Наприклад, Міністерство освіти і науки України, як власник державного ВНЗ, оголошує конкурс на заміщення вакантної посади керівника ВНЗ. Відповідно до умов конкурсу будь-яка особа, що відповідає кваліфікаційним вимогам, має можливість взяти участь у конкурсному відборі. Припустимо, що один із кандидатів на посаду ректора (директора) не є членом відповідного трудового колективу, а відповідно не мав можливості здобути прихильність з боку колегіального органу громадського самоврядування ВНЗ. Тобто, незважаючи на той факт, що кандидат «із-зовні», навіть маючи більш високий рівень розвитку якісних характеристик власного трудового потенціалу, не є реально конкурентоспроможним, адже члени трудового колективу не можуть об'єктивно оцінити ані його професійно-фаховий рівень як науковця, ані здібності до управлінської діяльності. Виникає ситуація, за якої керівником державного ВНЗ може бути призначено особу, яка не є більш конкурентоспроможною, а відповідно її внесок у розвиток відповідного ВНЗ є більш обмеженим порівняно з гіпотетично можливим внеском кандидата, який має вищий рівень розвитку якісних характеристик трудового потенціалу на індивідуальному рівні.

2. Порівняно високий рівень компетенції осіб, які навчаються у ВНЗ, наявний у діяльності вищого колегіального органу громадського самоврядування щодо обрання, затвердження та звільнення з посади керівника ВНЗ. Відповідно до статті 37 чинного раніше Закону України

«Про вищу освіту» квота на членство у вищому колегіальному органі громадського самоврядування виборних представників з осіб, які навчаються у ВНЗ, становила 10% від загальної кількості делегатів (членів), що в контексті змісту норми статті 39 Закону України «Про вищу освіту» про можливість надання рекомендації власнику ВНЗ щодо кандидатури на посаду керівника ВНЗ, яка набрала 30% голосів від статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування ВНЗ [8], на нашу думку, може суттєво впливати на результати конкурсу. Водночас новий Закон України «Про вищу освіту» збільшив квоту виборних представників зі студентів у вищому колегіальному органі громадського самоврядування до 15%, хоча і необхідну кількість голосів підтримки кандидата на посаду керівника ВНЗ від членів вищого колегіального органу громадського самоврядування збільшено до 50% [9]. Цілком очевидно, що вплив студентів на кадрову політику ВНЗ є не лише відчутним, а за певних обставин і визначальним. Питання полягає в рівні концептуальної зрілості студентів до вирішення питань стратегічного рівня та їх готовності до об'єктивного та всебічного оцінювання наукових, організаторських, викладацьких тощо здобутків того чи іншого кандидата на посаду керівника ВНЗ.

З одного боку, ми розуміємо потребу участі представників студентського самоврядування у вирішенні окремих питань функціонування та розвитку ВНЗ, адже відповідно до нового Закону України «Про вищу освіту» саме «студентське самоврядування забезпечує захист прав та інтересів студентів та їх участь в управлінні вищим навчальним закладом», але з іншого – компетенція участі студентів в «управлінні вищим навчальним закладом» є обмеженою не лише нормою Закону України «Про вищу освіту» [9], яка, до речі, обмежує вплив студентства на вирішення кадрових питань участю у призначенні «заступника декана факультету, заступника директора інституту, заступника керівника вищого навчального закладу, які відповідають за

взаємодію адміністрації з органами студентського самоврядування», а і можливістю представників студентського самоврядування всебічно оцінити якісні характеристики трудового потенціалу запропонованих до обговорення кандидатур і ухвалити обґрунтоване рішення.

Слід взяти до уваги, що студенти зарубіжних ВНЗ також мають потужні важелі впливу на адміністрацію ВНЗ – наприклад, через участь у процедурі виборів ректора. Разом із тим слід розуміти, що посада ректора в межах національної системи вищої освіти не є еквівалентною а ні за статусом, а ні за рівнем компетенції до посади ректора зарубіжного ВНЗ. Як приклад можемо розглянути результати виборів ректора шотландського Університету Глазго, які відбулися у квітні 2014 року. На посаду ректора претендували велосипедист Г. Обрі, священник Шотландської єпископальної церкви К. Холдсуорт, письменник А. Біссетт і колишній агент національної безпеки США Е. Сноуден. Останнього кандидата за результатами голосування студентів було обрано ректором ВНЗ. Цікаво, що функціональні обов'язки, більшість з яких пов'язана з представництвом студентів у адміністрації ВНЗ та організацією роботи студентського союзу, новий ректор буде виконувати, перебуваючи за межами не лише самого ВНЗ, а й Об'єднаного королівства Великої Британії. Цілком очевидно, що у вищенаведеному прикладі компетенція ректора не поширюється на «видання наказів і розпоряджень, які є обов'язковими для виконання всіма працівниками і структурними підрозділами вищого навчального закладу» або на процедуру «прийому на роботу та звільнення з роботи працівників, визначення їх функціональних обов'язків» [13].

3. Система оцінювання академічних, організаційних, педагогічних, соціальних тощо потенціалів кандидата на посаду керівника ВНЗ не є прозорою та такою, що забезпечує обрання найбільш конкурентоспроможного фахівця. Загальні вимоги до кандидата на посаду керівника ВНЗ було викладено в статті 39 чинного до 06 вересня 2014 року Закону України «Про вищу освіту», а саме: «кандидат на посаду керівника

ВНЗ III або IV рівня акредитації повинен бути громадянином України, вільно володіти українською мовою, мати вчене звання професора, науковий ступінь доктора або кандидата наук і стаж науково-педагогічної діяльності не менше ніж десять років» [8]. Беручи до уваги той факт, що вищенаведена норма по суті залишилася без змін у Законі «Про вищу освіту» [9], можемо стверджувати, що законодавець вважає її цілком прийнятною, хоча кваліфікаційні вимоги до керівника (ректора, президента) ВНЗ III–IV рівнів акредитації (Код КП – 1210.1) не визначають норму громадянства як обов'язковий критерій [13].

Отже, з огляду на зміст основних принципів автономії діяльності ВНЗ, норма щодо обов'язковості наявності громадянства України в особи, яка претендує на посаду ректора, є дискусійною. Безперечно, якщо конкурс на заміщення вакантної посади керівника ВНЗ було оголошено в державному ВНЗ, то доцільність такої норми не визиває жодних сумнівів. Водночас, якщо йдеться про ВНЗ недержавної форми власності, то вимога законодавця щодо громадянства її керівника, на нашу думку, не є достатньо обґрунтованою. Наприклад, на ринку освітніх послуг України діють декілька недержаних ВНЗ, які вже на рівні своєї інституалізації мають зв'язки з науковими підрозділами інших країн. До таких можна віднести Європейський університет (колишній Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу), Українсько-американський гуманітарний інститут «Вісконсинський міжнародний університет (США) в Україні», Українсько-російський гуманітарно-економічний коледж тощо. Цілком логічно, що керівниками цих ВНЗ, з огляду на їх організаційно-правову структуру, можуть бути зокрема і не громадяни України. Крім того знання української мови для керівників таких ВНЗ, можливо, також не є обов'язковим.

Як приклад можемо навести оголошений Міністерством освіти Туркменістану міжнародний конкурс на заміщення вакантної посади ректора Міжнародного університету гуманітарних наук і розвитку

(державний ВНЗ). Серед вимог до успішного кандидата Міністерство освіти Туркменістану визначило такі: громадянство Туркменістану або будь-якої іншої країни; володіння англійською мовою; досвід роботи в науково-педагогічних закладах або міжнародних організаціях [14]. Як бачимо, а ні громадянство Туркменістану, а ні знання державної мови не є обов'язковими. Такий приклад не є виключенням з практики призначення керівників ВНЗ у межах світової практики.

Крім того, на нашу думку, й інші серед існуючих вимог, що висуваються до успішного кандидата на посаду керівника ВНЗ, потребують на певне уточнення. Наприклад, якщо факт наявності в кандидата на посаду ректора відповідного вченого звання, наукового ступеня та стажу науково-педагогічної діяльності може бути перевірено кадровою службою ВНЗ, то перевірка рівня володіння українською мовою, з огляду на відсутність конкретних методик, є дещо ускладненою.

Висновки з даного дослідження. Беручи до уваги вищевикладене, можемо сформулювати такі основні висновки:

1. Міністерство освіти і науки України, як власник державних ВНЗ, повинно не лише бути суб'єктом державного управління, до компетенції якого входить питання затвердження рішення представників трудового колективу щодо кандидатури керівника ВНЗ, а й активним суб'єктом процесу оцінювання кандидатів та їх просування. Держава повинна забезпечити призначення на посади керівників державних ВНЗ тих осіб, які є конкурентоспроможними фахівцями на державному або регіональному рівнях. Тобто не орган громадського самоврядування ВНЗ повинен пропонувати державі кандидатуру на заміщення вакантної посади керівника ВНЗ, а держава через відповідного суб'єкта державного управління має визначитися з кандидатом та запропонувати його на обговорення у трудовому колективі конкретного ВНЗ. Чинний на цей час порядок висунення кандидатів на посаду керівника ВНЗ може бути

збережено для тих ВНЗ, які мають національний статус або (та) статус самоврядного (автономного) дослідницького національного університету.

2. Питання участі виборних представників з осіб, які навчаються у ВНЗ, у процесі оцінювання кандидатів на посаду керівника ВНЗ потребують додаткового обговорення під час науково-комунікативних заходів, зокрема і за участю представників студентського самоврядування. На наше переконання, питання обрання, затвердження та звільнення з посади керівника ВНЗ повинно перебувати в межах компетенції власника ВНЗ та його професорсько-викладацького складу.

3. Уважаємо за потрібне розглянути можливість зміни інституціональних умов щодо забезпечення процесу обрання та затвердження керівника ВНЗ за такими основними напрямками: конкретизація критеріїв, за якими вищий колегіальний орган громадського самоврядування оцінює, обирає і рекомендує власнику кандидатури претендентів на посаду керівника ВНЗ; перегляд норми щодо обов'язковості наявності в кандидата на посаду керівника недержавного ВНЗ громадянства України та володіння ним українською мовою.

Цілком очевидно, що зміст наведених вище висновків не вичерпує порушеної проблематики повним обсягом, а тому потребує дальшого розвитку.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Серед перспективних напрямків в організації наукових досліджень щодо змісту вдосконалення інституціональної системи державного регулювання процедури обрання керівника ВНЗ та порядку затвердження його кандидатури слід звернути увагу на ті, що стосуються методики оцінювання якісної складової трудового потенціалу кандидатів, які претендують на відповідну посаду. Крім того, заслуговує на увагу механізм організації та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників як об'єкт державного управління якістю освіти.

Список використаних джерел:

1. Вітання Міністра освіти і науки України Сергія Квіта з Днем науки [електронний ресурс] / (авт. тексту С. Квіт). – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/ua/actually/32889-vitannya-ministra-osviti-i-nauki-ukrayini-sergiya-kvita-z-dnem-nauki>
2. Технології забезпечення якості освіти в державному управлінні: виклики сьогодення [Електронний ресурс] / Науково-практична конференція за міжнародною участю: архів новин 2012 // Національна академія державного управління при Президентові України. – Режим доступу : http://www.academy.gov.ua/news/news_2012/news_2012_12_01.html
3. Стратегічні напрями діяльності Національного агентства України з питань державної служби [Електронний ресурс] / Пріоритети діяльності // Національне агентство України з питань державної служби. – Режим доступу : http://www.nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=625707&cat_id=35363
4. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / [Ковбасюк Ю.В., Ващенко К.О., Сурмін Ю.П. та ін.]; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.
5. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року / Указ Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – №50. – С. 18.
6. Мороз В. М. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників як складова механізму державного управління розвитком трудового потенціалу вищого навчального закладу / В.М. Мороз // Збірник наукових праць ЛРІДУ НАДУ «Ефективність державного управління». – 2014. – №38. – С. 252–259.
7. Мороз В. М. Академічна мобільність професорсько-викладацького складу як об'єкт державно-управлінського впливу на якість вищої освіти в Україні / В.М. Мороз // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. – 2014. – №1. – С. 115–121.
8. Закон України «Про вищу освіту» / Верховна Рада України // Офіційний вісник України – 2002. – №8 – С. 1–4 (втратив чинність 06 вересня 2014 року).
9. Закон України «Про вищу освіту» [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
10. Про прийняття за основу проекту Закону України “Про вищу освіту» (нова редакція) [Електронний ресурс] / Постанова Верховної Ради України № 1189-VII від 08.04.2014 р. // Верховна Рада України: офіційний веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1189-18>
11. Академічні свободи, університетська автономія та освіта для сталого розвитку. Мовою документів: наукове видання / редкол.: Клименко Л.П., Мещанінов О.П., Коваль Н.В., Верланов Ю.Ю. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2009. – 288 с.
12. Велика хартія університетів [електронний ресурс] / (авт. тексту – Болонський університет). – Режим доступу : http://www.edupolicy.org.ua/files/Magna_Charta_Universitatum.pdf
13. Наказ Міністерства освіти і науки України № 665 від 01.06.2013 р. «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» [Електронний ресурс] / Нормативно-правова база // Міністерство освіти і науки України. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/1672->
14. Міністерство освіти Туркменістану оголошує міжнародний конкурс на посаду ректора [Електронний ресурс] / Новини: повідомлення від 02.06.2014 р. // Міністерство освіти і науки України. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/ua/messages/33747-ministerstvo-osviti-turkmenistanu-ogoloshue->

Statement of the problem. In the article there are considered some of the possible ways of improvement of the administrative and legal methods of state-management mechanism in order to influence the election of the higher educational establishment's head. The place and role of the state in the implementation of personnel policy of higher educational institution was clarified. Furthermore, in the article explains the need to reduce the impact of the student government towards addressing the staffing issues by the holder of higher education. This article contains suggestions for improving the efficiency of state regulation of higher education through the change of competence of public administration in the process of election and assignment of the head of the higher educational establishment.

Urgency. The issue of preserving human resources potential of higher educational establishments and its development are relevant and meaningful to the subjects of public-management relations, which are directly involved in the formation and implementation of personnel policies at the state and regional levels. Despite a sufficient level of scientific study issues of human resources of higher education, the effectiveness of the functioning of the institutional conditions for the development of the teaching staff and the public administration of higher education institutions' (HEIs) activities in the view of their importance for the improvement of the existing system of state order for training professionals with higher education remains open to further research.

The purpose of the article. Determine the direction of improving the institutional system of state regulation of the procedure to elect the head of higher educational institution and the procedure for its approval.

Our task was to study. The current system of selection and approval of the head of the university is governed by the rules of Article 39 of the Law of Ukraine "On Higher Education" and the most important in the context of the subject of our attention are:

- Candidate to head of HEI has to be a citizen of Ukraine, fluent in Ukrainian language, have the academic rank of professor, doctorate or PhD and experience of scientific and educational activities for at least ten years;

- The highest collegiate local authorities of the university select and recommend the candidates for the post of the head of the university to the owner;

- The owner is obliged to appoint one of the recommended candidates.

The rules mentioned above are not perfect, as those do not provide the assignment of the most competitive candidate to the post of the head of the higher education institution. This is due to the fact that the number of potential candidates is limited not only by the norm of citizenship, but also need of the support of the representatives of the higher education institution's staff. In addition, we believe that the participation of students in the election of the university's head is not justified in the view of the impossibility of their comprehensive assessment of potential candidates.

Summary. Ministry of Education and Science of Ukraine, as the owner of public universities should not only be administrators authorized to approve the decision of the staff representatives on the candidacy of the head of the university, but also an active subject of the evaluation process of candidates and their promotion. The state should ensure the appointment of heads of state universities, those who are competitive specialists at the state or regional level. So, not the local authorities of state universities should offer a candidate for the vacant post of head of the university, but the state must determine the candidate through the appropriate administrators and offer it up for discussion at the workplace of a particular university. Existing at the time the procedure of nomination of candidates for the post of head of the university can be saved for those universities that have national status or (and) the status of self-governing (autonomous) research national university.

In the issue of participation of elected representatives from among persons studying in higher education institution, in the process of evaluation of

candidates for the post of head of the university, there is need for further discussion during the research and communication activities, including and involving representatives of the student government. The election of approval and dismissal of the head of the university should be within the competence of the owner of the university and its faculty members.

Necessary to consider the possibility of changing of institutional environment to ensure the process of selection and approval of the head of the university in the following areas: specification of criteria by which the highest collegial body of public self-evaluates, selects and recommends candidates to the owner of applicants for the post of head of the university; revision of the rules on mandatory citizenship of Ukraine and being sufficient with Ukrainian language for a candidate for the post of head of the non-state universities.

Conclusions and outcomes. Considering the foregoing, we can formulate the following main conclusions.

1. Existing at the time the procedure of nomination of candidates for the post of head of the university can be saved for those universities that have national status or (and) the status of self-governing (autonomous) research national university.

2. We believe that the election of approval and dismissal of the head of the university should be within the competence of the owner of the university and its faculty members.

3. We believe it's necessary to consider the possibility of changing of institutional environment to ensure the process of selection and approval of the head of the university in the following areas: specification of criteria by which the highest collegial body of public self-evaluates, selects and recommends candidates to the owner of applicants for the post of head of the university; revision of the rules on mandatory citizenship of Ukraine and being sufficient with Ukrainian language for a candidate for the post of head of the non-state universities.