

УДК 378.11

Чернишова Євгенія Родіонівна,
доктор педагогічних наук, доцент,
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Чернишова Є. Р. Інформаційно-технологічне забезпечення формування кадрового потенціалу вищих навчальних закладів. У статті досліджено інформаційно-технологічне забезпечення формування кадрового потенціалу ВНЗ як невід'ємну складову ефективного функціонування соціально-педагогічних систем, запропоновано критерії його оцінювання інформаційно-технологічного забезпечення авторську методику його оцінювання, узагальнено загальні орієнтири реалізації ідеї соціальної відповідальності в Україні та світі, з'ясовано імплементація принципів соціально-педагогічної відповідальності в систему стратегічного управління навчальним закладом тощо.

Ключові слова: вищі навчальні заклади, соціально-педагогічна система з економічним компонентом діяльності, інформаційно-технологічне забезпечення, науково-педагогічні працівники, кадровий потенціал, соціально-відповідальне відношення.

Чернышова Е.Р. Информационно - технологическое обеспечение формирование кадрового потенциала высших учебных заведений. В статье исследованы информационно - технологическое обеспечение формирования кадрового потенциала вуза как неотъемлемую составляющую эффективного функционирования социально - педагогических систем, предложены критерии его оценивания информационно - технологического обеспечения авторскую методику его оценки, обобщены общие ориентиры реализации идеи социальной ответственности в Украине и мире, с' выявлено имплементация принципов социально - педагогической ответственности в систему стратегического управления учебным заведением и т.п.

Ключевые слова: вузы, социально - педагогическая система с экономическим компонентом деятельности, информационно - технологическое обеспечение, научно - педагогические работники, кадровый потенциал, социально - ответственное отношение.

Chernyshova E. Information technology support formation human resource capacity of higher education institutions. In the article the information and technological support formation of human resources as an integral part of the university effective functioning of social and educational systems is proposed criteria for its assessment of information technology to ensure its author's method of evaluation, summarized the general guidelines of implementing the idea of social responsibility in Ukraine and abroad, with the is found out the implementation of the principles of social and educational responsibility to the system of strategic university management and more.

Keywords: higher education, social and educational system of the economic component of, IT security, scholars, educators, human resources, socially - responsible attitude.

Вступ. Сучасний етап соціально-економічного розвитку, спрямований на формування комфортного середовища життя кожної особистості, потребує оновлення механізмів господарювання вищих навчальних закладів як соціально-педагогічних систем з економічним компонентом діяльності, зокрема високого рівня їх інформаційно-технологічного забезпечення. В умовах невизначеності і ризиків негативних впливів на діяльність цих навчальних закладів постало питання соціально-відповідального відношення до оцінювання рівня сформованості кадрового потенціалу ВНЗ через об'єктивне визначення результату професійної діяльності персоналу, а також розроблення відповідного інструментарію розвитку середовища функціонування цих закладів з урахуванням інформаційно-професійної аспекту його формування. Таким середовищем є єдиний освітній простір системи вищої освіти.

Ступень інтеграції вищих навчальних закладів до єдиного освітнього простору визначає саме розвиток інформаційно-технологічного забезпечення формування їх кадрового потенціалу як багатоаспектної, цілісної, соціально-педагогічної реальності. Саме таке забезпечення сприяє здійсненню результативної науково-педагогічної діяльності всіх його суб'єктів через сукупність необхідних психолого-педагогічних та організаційних умов, ресурсів, технологій і засобів з урахуванням загальної стратегії розвитку навчальних закладів та особливостей його діяльності [1; 4].

Ознакою сьогодення функціонування вищих навчальних закладів є фундаментальні інвестиції у персонал, діяльність професійних спільнот, розвиток інформаційно-технологічного середовища професійної діяльності та попередження внутрішніх і зовнішніх ризиків.

Постановка та актуальність проблеми. Нині формування кадрового потенціалу вищих навчальних закладів є однією з важливих тенденцій їх розвитку, що перебуває у самому тісному взаємозв'язку і взаємозалежності з іншими основними напрямками досягнення стратегічної мети їх діяльності та загальної еволюції соціально-економічної думки, а саме: формуванням «прозорих» систем управління персоналом; реінжинірингом діяльності персоналу; переходом від традиційних принципів управління до нових; розширення ринку праці; розвитком комп'ютерного та телекомунікаційного забезпечення професійної діяльності працівників та його віртуалізації.

Основою результативного використання кадрового потенціалу навчальних закладів є упровадження сучасних соціально-педагогічних технологій визначення характеристик кадрового

потенціалу, що зумовлює розроблення та застосування відповідних наукових підходів і технологічного супроводження їх застосування в напрямі досягнення стратегічної мети розвитку. Така генерація складає науково-методичну основу технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу та впливає на достовірне й оперативне визначення кількісних та якісних його характеристик з урахуванням можливих ризиків.

Визначення результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників як ефективне використання сформованого інформаційно-технологічного забезпечення має враховувати специфіку їхньої професійної діяльності за найсуттєвішими параметрами, вмщувати критерії і стандарти, порядок здійснення процедури і відповідні розрахунки, а також адміністративні кадрові заходи в цьому напрямі.

За цих умов інформаційно-технологічне забезпечення формування кадрового потенціалу ВНЗ досліджено нами як невід'ємна складова ефективного функціонування соціально-педагогічних систем з урахуванням напрямів, принципів і особливостей професійної діяльності науково-педагогічних працівників навчальних закладів та визначення її соціально-педагогічної вагомості. Це зумовлює розгляд інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу навчальних закладів як упровадження соціально-педагогічної технології.

Виклад основного матеріалу. У джерел загальної технологізації в педагогіці стояв А.С. Макаренко. Проте супротивники ідеї технологізації в педагогіці вважали неприпустимою вільністю розглядати творчий педагогічний процес як технологічний. Масове впровадження педагогічних технологій дослідники відносять до 1960-х рр. і пов'язують його з реформуванням американської й європейської наукових шкіл. До відомих авторів сучасних педагогічних технологій за рубежом віднесено Б. Блума, Д. Брунера, Г. Гейса, В.Коскареллі, Дж. Кэролла. Вітчизняна теорія й практика здійснення технологічних підходів у педагогіці відбита в наукових працях П.Я. Гальперина, Н.Ф.Тализіній, А. Г. Ривина, Л.Н. Ланда, Ю. К. Бабанського, П. М. Ерднієва, И.П. Раченка, Л.Я. Зориної, В.П. Беспалька, М.В. Кларіної та ін. Вони розуміють педагогічну технологію як послідовну, взаємозалежну систему дій, спрямованих на розв'язання педагогічних завдань і виділяють найбільш істотні ознаки таких технологій:

- в основі розроблення технології лежить певна методологічна та філософська авторська позиція;
- низка педагогічних дій (операцій, комунікацій), що вибудовуються відповідно до цільових установок з урахуванням форми конкретного очікуваного результату;
- технологія передбачає взаємозалежну діяльність з урахуванням принципів індивідуалізації й диференціації;
- елементи педагогічної технології повинні бути відтворені та гарантувати досягнення планованих результатів;
- органічною частиною педагогічної технології є діагностичні процедури, що містять критерії, показники й інструментарій виміру результатів діяльності [8].

Для дефініції *педагогічна технологія* базовим є поняття «технологія» – одне з відносно нових понять для педагогіки, що часто зустрічається в педагогічній літературі (наукової, публіцистичної, навчальної). Різноманітність змісту вкладеного в це поняття різними авторами, говорить про те, що воно ще не досягло необхідної для правомірного використання ступеня сформованості. У психолого-педагогічній літературі зустрічаються різні погляди та підходи до змістового трактування поняття «технологія». Аналіз різних підходів дав змогу виділити та узагальнити змістове наповнення цього поняття саме для педагогічної сфери, зокрема як: методику щодо досягнення окремо поставленої мети діяльності; педагогічну систему в цілому; методику як досягнення поставленої мети педагогічної діяльності; послідовність методів і процесів, що дозволяють одержати педагогічний продукт (результат) із заданими властивостями; синонім поняття «методика» або «форма організації навчання».

Педагогічна технологія, в нашому розумінні, – це наукове педагогічне проектування, ефективна практична реалізація якого гарантує успіх педагогічних дій. Така технологія з урахуванням напряму нашого дослідження є сукупністю зовнішніх і внутрішніх дій, спрямованих на послідовне здійснення педагогічних принципів і впливів у їхньому об'єктивному взаємозв'язку, де цілком проявляється особистість науково-педагогічного працівника. За цих умов сучасний зміст поняття *педагогічна технологія* розкривається нами з акцентом на термін *технологія* як інструментарій (засіб), що забезпечує технологічне забезпечення формування кадрового потенціалу навчальних закладів і надає поняттю *соціально-педагогічна технологія* іншу якість і сутність.

Нині можна говорити про технологізацію системи вищої освіти, що передбачає високий рівень інформаційно-технологічного забезпечення всіх напрямів діяльності ВНЗ і робить соціально-педагогічний процес формування їх кадрового потенціалу більш ефективним. Про це в різних аспектах говорять і дослідники даної проблеми Беспалько В.П., Кузьміна Н.В., Селевко Г.К., Сластьонін В.А., Маврин С.А. та ін. Найбільш істотними ознаками соціально-педагогічних технологій, які реалізуються у вищих навчальних закладах, на нашу думку, є:

- розроблення їх під конкретний задум науково-педагогічних працівників з урахуванням професійної категорії споживачів їх послуг;
- гарантування досягнення планованих результатів професійної діяльності науково-педагогічних працівників;
- вибудовування комунікацій відповідно до цільових установок та форми очікуваного результату;
- взаємозалежна діяльність суб'єктів науково-педагогічної діяльності з урахуванням принципів індивідуалізації;
- оптимальна реалізація людських і технологічних можливостей в режимі діалогічного спілкування;
- наявність процесуально-діагностичних процедур;
- забезпечення умов науково-педагогічним працівникам розроблення обґрунтованих технологій професійної діяльності та їх апробацію;
- можливість вільного вибору суб'єктами науково-педагогічної діяльності форм підвищення фахового рівня [3; 7].

Однією з вирішальних умов високого рівня інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу ВНЗ, як результат успішного протікання соціально-педагогічного процесу, є його *педагогічне проектування*, що включає в себе аналіз, діагностику, визначення прогнозу та розроблення проекту науково-педагогічної діяльності. Загальновідомо, що аналіз, прогноз і проект – нерозривна тріада розв'язання будь-якого педагогічного завдання поза залежністю від змістовного та тимчасового обмежень, продуктивність реалізації якої рівною мірою обумовлюється якістю самої технології проектування. За цих умов таку технологію доцільно, на нашу думку, представити як єдність технології проектування змісту, засобів, процесів і функцій професійної діяльності науково-педагогічних працівників [6; 8].

Педагогічне проектування з технологічної точки зору – це система, основними компонентами якої є змістовний (інформаційний), організаційно-діяльний, контрольно-управлінський, а також високий професіоналізм, культура, гуманістична спрямованість, творчість, інформаційно-технологічна компетентність персоналу навчального закладу тощо. Така система не може бути реалізована без таких процесуальних складових, як: діагностування, цілепокладання, проектування, конструювання.

Критерії інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу вищих навчальних закладів визначаються, виходячи з наступних основних вимог: доцільності; змісту науково-педагогічної діяльності; оптимізація діяльності адміністрації навчальних закладів; раціональності та гуманістичної спрямованості. У структурному відношенні таку систему з педагогічної точки зору можна розглядати як сукупність таких складових: інформаційно-змістова технологія; педагогічна техніка як компонент професійної діяльності; методи й прийоми педагогічного впливу й взаємодії; уміння проектувати нові елементи педагогічних технологій; професійно-творча уява; почуття педагогічної інтуїції; навички імпровізації.

Таке забезпечення формування кадрового потенціалу навчальних закладів є складним, інтегрованим і багаторівневим процесом, дослідження якого не може відбуватися без урахування педагогічної думки як в напрямі загального розвитку педагогічних технологій, так і формування інформаційно-технологічного середовища професійної діяльності адміністрації та науково-педагогічних працівників цих закладів. Ефективна реалізація означеного підходу потребує попереднього аналізу різних аспектів діяльності цих навчальних закладів, а саме: науково-педагогічного; соціального; юридичного; культурологічного тощо.

Нині існує два явно виражених підходи до визначення поняття «інформаційно-технологічне забезпечення». У першому з них пропонується розглядати це поняття як *процес*, реалізацію якого забезпечено новими засобами і методами оброблення кадрових даних, передачі, збереження і відображення інформаційних продуктів (даних, знань, ідей) за умови врахування особливостей і закономірностей діяльності навчального закладу. Інший підхід – визначає

формування інформаційно-технологічного середовища професійної діяльності, в якому формуючим компонентом є сама кадрова технологія. Таким чином, перший підхід визначає інформаційно-технологічне забезпечення як педагогічний процес, другий – як використання технологічного інструментарію [8].

Обов'язковою складовою інформаційної підтримки формування конкурентноздатного кадрового потенціалу ВНЗ є знання потужностей технологічного забезпечення кадрової роботи, зокрема:

- можливостей сучасних засобів оброблення кадрової інформації (програмних, програмно-апаратних, технічних), засобів і систем комунікації, інформаційних ресурсів, інформаційного обміну;
- особливостей логіко-лінгвістичних моделей кадрової інформації;
- засобів забезпечення оптимального діалогового режиму спілкування;
- механізмів виключення регулятивного супроводу процесів.

Прийняття стратегічних адміністративних рішень при недостатньому інформаційно-аналітичному забезпеченні адміністрації закладу призведе до збільшення ступеню ризику. Потреба інформаційно-технологічного забезпечення діяльності адміністрації навчальних закладів зумовлена: характером інформаційно-професійних запитів, вимогою оперативності й результативності їх прийняття й опрацювання, особливістю діяльності конкретного закладу, дотриманням лаконічності звітів тощо.

Водночас потреба реалізації означених процесів актуалізувала проблему розвитку інформаційно-технологічного середовища ВНЗ в напрямі формування їх кадрового потенціалу. Розвиток форм і засобів інформаційної взаємодії як напрям ефективної реалізації технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу навчальних закладів сприяв розробленню і застосуванню сучасних кадрових технологій. З урахуванням напряму нашого дослідження всі кадрові технології у визначеному розумінні є педагогічними технологіями і, водночас, інформаційними. В іншому аспекті дослідження система вищої освіти є сама споживачем і розробником цих технологій (технології управління людськими ресурсами).

Розвиток сучасних кадрових технологій зумовив оновлення інформаційно-технологічного забезпечення діяльності адміністрації навчального закладу. Інформаційно-технологічна підтримка адміністративної діяльності на основі сучасних технологій забезпечує: оперативне надання інформації; підтримку науково-педагогічної діяльності; зменшення часу на опрацювання інформації тощо. Методологічною основою цього виду забезпечення є технологічна реалізація закономірностей дидактичної єдності змістовної і процесуальної складової педагогічної технології.

Удосконалення інформаційно-технологічного забезпечення навчального закладу забезпечує його розвиток, спричиняє позитивний вплив на формування кадрового потенціалу. Позитивний ефект можна отримати лише за умов наявності високого рівня інформаційно-технологічної компетентності адміністративно-викладацького персоналу ВНЗ. Такий позитивний результат забезпечують сучасні засоби, які узагальнено нами за функціональною спрямованістю (рис. 1).

Нині широко застосовують автоматизовані системи оброблення кадрової інформації, функціональне призначення яких – підтримка ефективної реалізації технологій кадрової роботи (наприклад, програмні засоби «Персонал», «Кадри» тощо). Системи управління базами даних (СУБД) і використання даних цих баз адміністрацією навчального закладу виключає наявність ситуації вірогідної визначеності або невизначеності для нього, що є передумовою прийняття раціонального рішення.

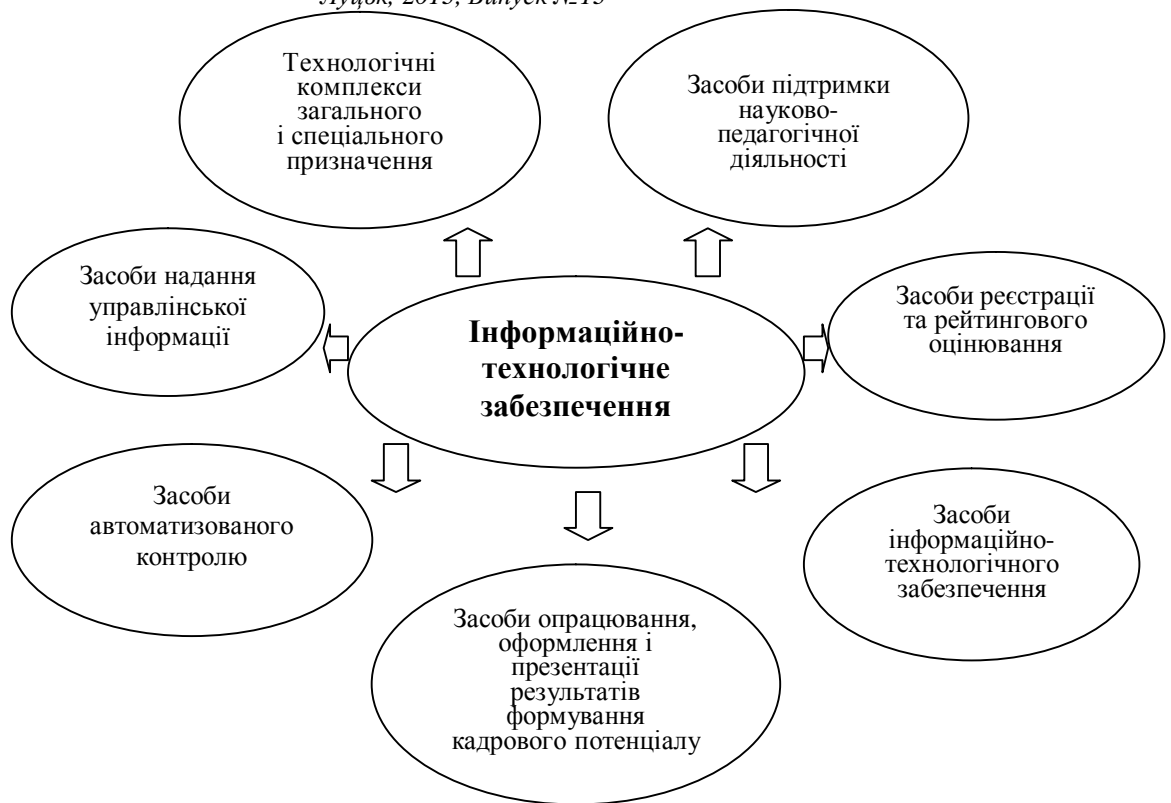


Рис. 1. Інформаційно-технологічне забезпечення формування кадрового потенціалу ВНЗ (за функціональною спрямованістю).

Інформаційно-технологічне забезпечення (обсяги, форми, структурованість, повнота, оперативність надання даних тощо) прийняття рішення щодо його раціональності і доцільності забезпечено результатом спілкування адміністрації навчальних закладів з базами даних (далі – БД). Такі БД є формуючим компонентом інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу навчального закладу і місцем збереження спеціально організованих і логічно пов'язаних інформаційних елементів – кадрових даних та їх опису (у розвинені БД включено архіви, що зберігають довідкові кадрові данні за тривалий проміжок часу). Змістовим наповненням БД є статистичні кадрові дані щодо обліку науково-педагогічних працівників; здійснення науково-педагогічної діяльності тощо.

Функціонування постійно діючої БД дає змогу централізовано формувати, накопичувати та використовувати кадрові ресурси, що забезпечує в свою чергу розвиток і ефективне застосування різних моделей інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу. А це, поряд із реалізацією завдань формування кадрового потенціалу ВНЗ, забезпечує ефективне управління цим процесом. Вагому наукову та інформаційно-технологічну підтримку цих процесів надають існуючі банки даних: «Зміст освіти», «Педагогічні інновації», «Дисертаційні дослідження», «Педагогічні програмні засоби», «Зарубіжна освітньо-педагогічна інформація», які об'єднано в єдину національну БД загального науково-педагогічного призначення [7].

Ідея об'єктивного виміру кадрового потенціалу як найвищої віддачі сукупних кадрових ресурсів через технологічність цієї процедури є і залишається привабливою для багатьох дослідників. У 1998 році в наукових працях І. Репіної вперше запропоновано графоаналітичний метод діагностики потенціалу, названий «Квадрат потенціалу», який дає можливість системно встановити кількісні та якісні зв'язки між окремими показниками сформованості кадрового потенціалу, визначити рівень його розвитку та конкурентоспроможності й обґрунтувати управлінські рішення щодо підвищення результативності функціонування навчального закладу [6; 10].

Проблему об'єктивності одержаних результатів можна сформулювати, на нашу думку, у вигляді окремих вимог до вибору самої технології визначення, саме такої, що не впливає на комфортність професійної науково-педагогічних працівників під час реалізації означеного процесу. До таких вимог процедури одержання об'єктивних результатів нами віднесено:

- надійність одержаних результатів;

- *вірогідність результатів* (оцінюються реальний рівень працівника щодо володіння ним професійними вміннями і навичками);
- *прогнозування професійної здатності працівника* (потенційна здатність науково-педагогічного працівника);
- *комплексне оцінювання* (оцінюється не тільки професійні здібності науково-педагогічного працівника, а й його здатність до групової роботи в команді однодумців);
- *доступність (відкритість) змісту процесу виміру та критеріїв визначення* (властивість очевидності для всіх працівників);
- *упровадження технології визначення* не має впливати на ритм й ефективність функціонування навчального закладу в цілому, а сприяти розвитку форм, методів і технологій професійної діяльності тощо.

За цих умов опис професійної діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ як детермінант її здійснення та складова кадрового й інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу, на нашу думку, включає такі складові: здатність науково-педагогічного працівника, умови професійної діяльності, готовність науково-педагогічного працівника до професійної діяльності, високий рівень соціально-педагогічної відповідальності.

Кілька десятиліть міжнародна спільнота веде дискусії щодо *соціальної відповідальності* (КСВ) в різних організаційних структурах. Розрізняють внутрішню та зовнішню соціальну відповідальність. Так, до *внутрішньої соціальної відповідальності* належить: управління та розвиток людських ресурсів через освітні програми і програми підвищення кваліфікації кадрів; охорона здоров'я працівників та безпека праці; додаткове медичне та соціальне страхування працівників; недержавне пенсійне забезпечення; стабільність заробітної плати; надання допомоги працівникам тощо. До *зовнішньої соціальної відповідальності* належить: співпраця з місцевими громадами та місцевою владою; взаємини з партнерами, постачальниками і споживачами; відповідальність перед споживачами за якість наданих послуг; дотримання прав людини; спонсорство і благодійність; сприяння в охороні навколишнього середовища.

Загальними орієнтирами реалізації ідеї соціальної відповідальності в Україні та світі є: виробництво та реалізація якісної продукції й послуг для споживачів; інвестування у розвиток людського потенціалу; дотримання вимог трудового законодавства; ефективне управління; розвиток суспільних відношень через проекти і програми розвитку освіти тощо. Одним із документів, що регламентує діяльність у рамках соціальної відповідальності, в 2000 році став Глобальний договір, який є добровільною мережею, підтримки та сприяння загальним соціальним і екологічним принципам для розв'язання проблем глобалізації [2; 5]. У 2006 році до всесвітньої мережі Глобального договору приєдналась і Україна. Станом на травень 2012 року до ініціативи Глобального договору приєдналось більш ніж 8000 учасників, серед яких 149 учасників з України.

Не зважаючи на насиченість та інтенсивний характер наукових та практичних пошуків у цьому напрямі, одностайне судження щодо змістового наповнення даного поняття відсутнє. Нині поняття «соціальна відповідальність» не має загальноприйнятого універсального визначення. Як його синонім найчастіше застосовуються терміни *відповідальність, корпоративна соціальна відповідальність, корпоративне громадянство* тощо. Єдиного загальноприйнятого визначення і поняття «соціальна відповідальність» не існує, що дає привід трактувати цей термін по-різному. Невизначеність проблематики дотримання принципів соціальної відповідальності в сучасних умовах обумовлює безліч підходів до розв'язання цього питання, але в них є спільна основа: соціальна відповідальність на перше місце ставить результативність професійної діяльності для формування загального позитивного впливу на розвиток кадрового потенціалу та суспільства в цілому.

За визнанням Форуму соціально відповідального бізнесу (Україна), офіційно оприлюдненому у 2006 р., соціальна відповідальність – це: відповідальне ставлення до продукту або послуги, споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у розв'язанні найгостріших соціальних проблем [9].

Згідно визначенню Європейського Альянсу корпоративної соціальної відповідальності, який започатковано у 2006 році, соціальна відповідальність розглядається як концепція залучення соціальних напрямів у професійну діяльність на засадах взаємодії між усіма зацікавленими сторонами (групами впливу), а Міжнародна організація праці (Женева, 2007 р.) зазначає, що соціальна відповідальність – це ініціатива працівників, яка стосується професійної діяльності, що може відкрити перед ними широкі перспективи залучення спільного кадрового потенціалу в ефективну

продуктивну діяльність. Ми погоджуємося з оприлюдненою думкою російської Асоціації менеджерів (2009 р.), що соціальна відповідальність – це філософія поведінки та концепція, що вибудовується на засадах ефективної спільної діяльності працівників відповідно до обраної мети в напрямі сталого розвитку їх професійної діяльності (мети, стратегії, умов, забезпечення тощо).

Питанням формування соціальної відповідальності в різних галузях продуктивної діяльності людини присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних вчених. Західні наукові школи вже достатньо довго досліджують різні аспекти цієї проблематики, зокрема існує велика кількість наукових та практичних напрацювань, серед яких можна виділити роботи таких вчених, як Керола, Роулі, Бермана, Зігеля, Фрідман, Веддок та інші. Але не зважаючи на їх доробки у цій сфері, ними не було приділено уваги формуванню соціальної відповідальності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Що стосується вітчизняної наукової думки, то такі українські науковці, як Ботвина Н. О., Єгоричева С. Б., Карасьова З. М., Купцова О. Є., Лазаренко О.К., Мельник С. В., Решетняк А. А. у своїх працях розкрили окремі аспекти формування КСВ. Так, Мельник С. В., Лазаренко О. досліджували моделі соціальної відповідальності проте не звернули увагу на даний аспект у ракурсі функціонування ВНЗ [5].

Соціально-педагогічні аспекти відповідальності в сфері професійної діяльності в сучасному розумінні набули актуальності відносно недавно – на початку минулого століття. До цього часу окремі елементи соціальної відповідальності розкривались переважно з філософської й соціологічної точок зору. По цей час тривають активні дискусії про сутність соціальної відповідальності в наукових і суспільних колах [2].

Сутність соціальної відповідальності в цих колах як поняття «соціальної відповідальності науково-педагогічних працівників», на нашу думку, повинно віддзеркалювати наступне: професійно-етичні норми, притаманні навчальному закладі; принципи і підходи до здійснення управлінської діяльності адміністрацією навчального закладу та професійної діяльності персоналу; рівень інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу, що опосередковано впливає на ефективність професійної діяльності науково-педагогічних працівників; узгодженість кадрової політики навчального закладу із соціальними запитами; дотримання прав людини у відносинах «адміністрація навчального закладу – персонал навчального закладу» та «постачальник освітніх послуг – споживач освітніх послуг», а також виконання законодавчих та нормативно-правових вимог до професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

Умовами формування соціально-педагогічної відповідальності ВНЗ як підґрунтя ефективності інформаційно-технологічного забезпечення розвитку кадрового потенціалу є, зокрема:

- розвиток науково-педагогічних працівників через підвищенням рівня їхньої кваліфікації, випереджаюче навчання, стимулювання, забезпечення умов ефективної й ініціативної професійної діяльності;
- забезпечення безпечних умов професійної діяльності через реалізацію законодавчих і нормативно-правових актів;
- структуризація професійної діяльності, що пов'язано зі зміною формальних відносин та зв'язків між складовими структурними підрозділами навчального закладу з урахуванням інтересів адміністрації та персоналу;
- конкуренція на принципах соціально-етичного маркетингу, що має за мету сприяти прийняттю та розповсюдженню доброзичливих ділових відносин між постачальниками та споживачами освітніх послуг тощо.

З урахуванням сфери надання освітніх послуг вищими навчальними закладами та особливостей професійної діяльності науково-педагогічних працівників доцільно, на нашу думку, вести мову про обов'язковість сформованості високого рівня *соціально-педагогічної відповідальності* у цієї категорії персоналу навчальних закладів. За такого підходу діяльність науково-педагогічних працівників цих закладів з урахуванням рівня її інформаційно-технологічного забезпечення, на нашу думку повинна базуватися на наступних принципах: надання якісних освітніх послуг; створення привабливих умов науково-педагогічної діяльності; розвиток людського потенціалу; орієнтація кадрової роботи на конкурентоспроможність персоналу; незаперечне виконання законодавчих та нормативно-правових актів; урахування суспільних очікувань та загальноприйнятих етичних норм у професійної діяльності тощо.

Нині існує кілька підходів до сприйняття у загальному розумінні соціальної відповідальності працівників за умови різних форм професійної діяльності (особистої, групової,

загальної, колективної). І хоча ці підходи не враховують єдиного осмислення категорії *соціальної відповідальності*, вони надають певні межі розуміння напрямів розвитку кадрової політики, соціально відповідальної поведінки персоналу, осмислення багатогранної концепції формування кадрового потенціалу цих навчальних закладів.

Реалізації концепції соціальної відповідальності та врахування інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу ВНЗ дав змогу запропонувати генезу їх розвитку в залежності від ступеня імплементації принципів та умов розвитку соціально-педагогічної відповідальності в науково-педагогічну діяльність через визначення основних етапів в контексті їх мотиваційних потреб.

Імплементація принципів соціально-педагогічної відповідальності в систему стратегічного управління навчальним закладом, спрямована зокрема на розвиток його персоналу через удосконалення інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу, є одним із факторів, що забезпечує стійкі конкурентні переваги на освітніх ринках. Дотримання цих принципів забезпечує сприймання споживачем освітніх послуг унікальності навчальних закладів, бачення переваг саме в його освітніх послугах, обирання цього закладу для підвищення професійного рівня, долучаючись тим самим до суспільно значущої соціально-відповідальної діяльності.

Висновок. Позитивним результатом високого рівня інформаційно-технологічного забезпечення формування кадрового потенціалу вищих навчальних закладів є: істотна зміна характеру, форм, засобів і методів науково-педагогічної, інформаційно-методичної та організаційно-навчальної діяльності; вдосконалення всіх видів забезпечення; оновлення форм, методів і технологій взаємодії учасників навчального процесу тощо.

Додаткове навантаження на персонал цих навчальних закладів (придбання нових навичок, застосування комп'ютерно-орієнтованих технологій, додатковий обсяг знань і вмій тощо) формує упереджене його ставлення до сучасних засобів інформаційно-технологічного забезпечення, застосування яких базується на сучасних засобах реалізації як у професійній діяльності так і в кадровій роботі.

Результати дослідження свідчать, що ефективно інформаційно-технологічне забезпечення формування кадрового потенціалу вищих навчальних закладів потребує розроблення та застосування низки процедур, які спрямовані на розв'язання таких кадрових завдань: підвищення рівня управлінських процесів; виявлення та використання нереалізованого потенціалу науково-педагогічних працівників; зменшення ризику висування некомпетентних претендентів на вакантні посади; оптимізація витрат на оброблення кадрових даних; підвищення рівня мотиваційних процесів тощо.

1. Андрущенко В. Роздуми про освіту: статті, роздуми, інтерв'ю / В. Андрущенко. — К. : Знання України, 2005. — 738 с.
2. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / кол. авт. : О. Лазоренко, Р. Колишко [та ін.]. — К. : Енергія, 2008 — 96 с. - 34
3. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. — М. : Педагогика, 1989. — 190 с.
4. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти: Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. — К. : Грамота, 2005. — 447 с.
5. Левицька Є. Г. Теоретико-методологічні засади розвитку соціальної відповідальності вітчизняних підприємств сфери послуг [електронний ресурс] / Є. Г. Левицька. — Режим доступу : <http://www.economy.com.ua>
6. Парсонс Т. Функциональная теория изменения. Американская социологическая мысль / Р. Мертон, Дж. Мид, Т. Парсонс, А. Шюц / Т. Парсонс ; [сост. Е. И. Кравченко ; под ред. В. И. Добренкова]. — М. : Московск. ун-т, 1994. — 460 с.
7. Чернишова Є. Р. Вимірювання ефективності формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти / Є. Р. Чернишова // Проблеми освіти: наук.зб./ Інститут інновац. технологій і змісту освіти. — 2011. — № 69. — С. 110–119.
8. Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти : моногр. : наук. вид / Є. Р. Чернишова. — К. : Пед. думка, 2012. — 472 с.
9. Resolution of the Council and of the Ministers of education, meeting within the Council, of 9 February 1976 comprising an action programme in the field of education, Official Journal C 038, 19/02/1976. — P. 0001–0005.
10. Tom 133 Monograficzna seria wydawnicza – Biblioteka Pedagogiki Pracy Ukazuje sie od 1987 r. Redaktor naukowy: prof. dr hab. Henryk Bednarczyk/
11. Wils T., Le Louran J.-J., Guerin G. La planification strategique des ressources humaines // Les presses de l'universite de Montreal, 1991.