

Рідей Н.М.

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

Титова Н.М.

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

Богуцький Ю.П.

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

Павленко Д.Г.

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

ТЕОРЕТИКО-АКСІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ АДМІНІСТРАТОРІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У соціальних науках адміністраторами вважаються професійно сформовані менеджери, керівники, працівники, головним обов'язком яких є впровадження політики у вищих навчальних закладах (національна безпека, безпека життя та якість життя, збалансований соціально-економічний та екологічний безпечний розвиток суспільства та управління якістю освітніх і наукових систем вищих навчальних закладів шляхом здійснення системного адміністративного впливу на надання соціальних та правових гарантій) та прийняття глобального академічного та соціального виміру Шень. У науці та практиці предмет дослідження актуалізується професійно компетентним забезпеченням правових повноважень щодо розвитку компетентності вищих навчальних закладів у системі органів виконавчої влади, охоплюючи центральні, до яких належать вищі органи державної влади, апарат відомчої адміністрації, департаменти та секретаріати зарубіжних країн, зокрема, державна служба і національні комісії в ієрархії центральних державних органів і систем організації післядипломної підготовки для розвитку юридичної компетентності вищих навчальних закладів.

Розглянуто генезис та еволюцію методології становлення й розвитку превалюючих парадигм і поглядів на управління з метою досягнення ефективності функціонування політики якості та освітньої політики, а також забезпечення стійкості впливу вищих навчальних закладів на систему післядипломної підготовки й академічне суспільство. Вивчено потенційний розвиток і модернізацію системи освіти у процесі навчання професійних кадрів із юридичною компетенцією, зокрема адміністраторів, керівників і службовців тощо.

Концепція управління системою та методика управління організацією почала формуватися в середині XIX ст. У першій половині XX століття тут були створені наукові школи, орієнтовані на суб'єктивні зв'язки та управління поведінкою і самоуправління як на науку.

Вивчено етіологію понять «адміністративна посада» та «еліта», «професіоналізація» та її етапи (у процесях); проаналізовано семантику професіоналізму в системі неперервної підготовки за педагогічним, соціологічним та соціально-економічним трактуванням; виокремлено змістовність тлумачення професіоналізму адміністратора через поліваріантність культури (академічної, освітньо-політичної, психологічної, управлінської, правової, морально-етичної).

Ключові слова: *правова компетентність, адміністративна посада, професіоналізація, професіоналізм, система неперервної освіти.*

Постановка проблеми. У соціально-гуманітарних науках адміністраторами вважають професійно сформованих управлінців, керівників, службовців, основний обов'язок яких

полягає у здійсненні політики в установах вищої школи (національної безпеки, безпеки життєдіяльності та якості життя, збалансованого соціально-економічного й еколого-

безпечного розвитку суспільства й управління якістю освітньо-наукових систем інституцій вищої школи шляхом здійснення системного адміністративного впливу на забезпечення суспільних соціально-правових гарантій) та ухвалення рішень глобальної академічності та соціального виміру. У науці та практиці тематика дослідження актуалізується професійно-компетентним забезпеченням правочинності розвитку компетентностей адміністраторів вищої школи в системі органів виконавчої влади, охоплюючи центральні, до яких належать найвищі державні органи влади, апарат відомчої адміністрації, департаменти і секретаріати зарубіжних країн, зокрема держуправління, держслужба, агентства та національні комісії в ієрархії органів центральної влади й систем організації післядипломної підготовки для розвитку правової компетентності адміністраторів вищої школи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науці частково було розглянуто генезис та еволюцію методології становлення й розвитку превалюючих парадигм і поглядів на управління з метою досягнення ефективності функціонування політики якості та освітньої політики, а також забезпечення стійкості впливу вищих навчальних закладів на систему післядипломної підготовки й академічне суспільство. Тому нами вивчено потенційний розвиток і модернізацію системи освіти у процесі навчання професійних кадрів із юридичною компетенцією, зокрема адміністраторів, керівників і службовців тощо.

Поняття методології системного управління та адміністрування організацій розпочали своє становлення та формування з середини XIX століття, а у першій половині XX століття активізувалися наукові школи розвитку управлінських поглядів та переконань щодо наукового управління, фундаментально-філософського, загально- та конкретно-наукового класичного як адміністративного, міжособистісних суб'єктних взаємин і управління поведінкою та власне управління як науки. Джерельною базою науки управління став американський практик менеджменту Ф. Тейлор, який дослідив проблематику

раціоналізації виробничої діяльності та управління працею задля гарантування ефективної виробничої продуктивності та нарощення потенціалу якості розвитку організації, що забезпечило перспективи сучасних концепцій та стратегій менеджменту, розвинутих у наукових доробках наступників – класиків менеджменту – Ф. Гілберта і Л. Гілберт, Г. Ганта, К. Барта та ін.

На їхнє переконання, досягнення підвищення організаційної (виробничої) ефективності забезпечується за рахунок спостережень за механічною роботою, вимірності видів процесів, а також шляхом підбору фізично спроможних та інтелектуально здатних працівників, які відповідають типу професійної діяльності, та виокремлення адміністративно-управлінських функцій від функціонального управління і виконання роботи працівника. Фундаторами науки управління встановлено головну причину низької продуктивності праці – недосконалість системи заохочення та стимулювання працівників. Наріжною фазою розроблення та впровадження концепції науки управління як самостійної галузі науки та знань було доведення, що методологічні підходи, принципи та методи, які застосовуються в науковому пізнанні, різних сферах науки й техніки, можуть сприяти й ефективно використовуватися на практиці для досягнення мети, цілей і завдань організації.

Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу та галузей промисловості на початку XX століття сприяв еволюційному поштовху наукового бачення проблем управління та організації в цілому, які вирішувалися у сфері класичної школи адміністративного управління – А. Файоля, Л. Урвіка, Д. Муні та ін. Класична (адміністративна) школа мала на меті продукування універсифікованих підходів, принципів і методів до управління організацією, застосування яких гарантує її шпінну ефективність розвитку.

А. Файоль уперше сформулював наукову думку щодо необхідності виділення проблем функціонування організації та управління нею в самостійну теорію професійного менеджменту, що носить загальноуніверсальний

характер. Представники школи класичного адміністрування намагалися схарактеризувати загальні особливості й закономірності управління та сформулювати універсальні принципи, реалізація яких сприятиме нарощенню організаційно-виробничої ефективності. Управління розглядалося в семантичних компонентах функціональної реалізації (планування, організація, керівництво, координація, нагляд та контроль) як цілісний системний процес.

Проте міжособистісні взаємовідносини в організації, індивідуальні особливості діяльності працівників, а також аналізування їхнього впливу на ефективність виробництва не становили предмет дослідження науковців класичної школи адміністративного управління.

Наступна віха розвитку менеджменту як науки управління характеризується актуалізацією людського чинника як трудового ресурсу потенціалу соціально-економічного розвитку. Нового поштовху набули наукові думки М. Фоллет, Е. Мейо, А. Маслоу, предметом наукового пошуку яких стали дослідження людських та групових відносин і норм поведінки у неформальній організації та ін.

У ході експериментальних досліджень сформульовані наукові думки щодо впливу на ефективність організації та її продуктивність міжособистісних відносин неформального групування і встановлено необхідність інформаційно-комунікативної системи взаємодії, адекватної мережі надходження інформації від працівників до адміністрації, керівництва та зворотної взаємодії. Наукова школа надала методичні рекомендації щодо застосування механізмів, прийомів і способів управління трудовими ресурсами та міжособистими взаєминами в реалізації ефективного впливу безпосередніх керівників, консультування з підлеглими виконавцями та сприяння комунікативного уможливлення на роботі [10, с. 100].

Завдяки пропагуванню гуманістичного напрямку в психології в середині ХХ століття спостерігається психологізація менеджменту та формується школа наук поведінки. Найбільш яскравими представниками даного

напрямку були К. Арджиріс, Д. МакГрегор, Р. Лайкерт, А. Маслоу, Ф. Герцберг та ін., які розвивали методи примирення і міжособистісного узгодження взаємин у робочому колективі. Дані орієнтації націлені на допомогу працюючим в усвідомленні особистих можливостей та мотивування їх розвитку, які мають на меті нарощення ефективного потенціалу організації шляхом забезпечення продуктивності трудових і кадрових ресурсів (у т.ч. кожного працівника).

Розвиток інформаційного суспільства сучасних наукових знань, сформованого математично обчислювальним апаратом цифрової техніки, забезпечив методологію управління новим науковим напрямом – «наукою управління» (розроблення й застосування методів системного аналізу якості функціонування організаційно-виробничих систем для вирішення завдань управлінської проблематики). Фундатори напрямку Р. Акофф, Л. Берталанфі, А. Гольдбергер, Л. Клейн тощо вивчали операційні проблеми організації за допомогою кількісних методів, що забезпечило дослідження операцій, процесів та явищ [1].

Отже, вищеперелічені наукові школи сформували фундаментальний базис теорії управління в подальшому розвитку застосування перспективних підходів менеджеризму (процесного, системного, проблемно-ситуаційного).

Постановка завдання. Мета статті – здійснення теоретико-аксіологічного аналізу професійної компетентності адміністраторів вищої школи з метою систематизації відповідного понятійно-категоріального апарату.

Виклад основного матеріалу дослідження. *Адміністративна посада* визначається організаційною структурою, типом та рівнем закладу вищої школи, цільового функціонального призначення системи неперервної освіти (післядипломної, курсової, підвищення кваліфікації та стажування) і закріплюється штатним розписом як структурно-елементарна одиниця адміністративного органу й апарату управління, на яку покладаються повноваження, встановлені нормативно-правовими актами та технічними

регламентами. Посада, яку обіймає адміністратор, зумовлює зміст його діяльності за функціональною направленістю й правовим становищем закладу вищої школи (системи післядипломної освіти) та за його межами адміністративного впливу в процесах дослідження громадської думки щодо ефективності його роботи через професійну орієнтацію, підготовку для формування правових компетентностей, діагностики професійних середовищ за параметрами і показниками адаптації випускників і їхньої зайнятості, забезпечення розвитку професійної компетентності адміністраторів, а також формування експертних і науково-методичних представницьких інтересів у вигляді груп і комісій різного рівня. Адміністративні посади слугують структурним конструктом і запорукою створення ефективної адміністративної системи, здатної адекватно реагувати на суспільні зміни і трансформації освітньо-наукових систем вищої школи.

До адміністративних посад належать посади керівного управлінського апарату (керівники та їхні заступники, головні й провідні спеціалісти з числа педагогічного та науково-педагогічного, спеціально-обслуговуючого і адміністративного персоналу), які мають: соціальну та біосоціальну відповідальність перед поколіннями здобувачів освіти, академічну добросесність у дотриманні традицій вищої школи для забезпечення неперервності освіти та наукового дослідництва; володіти здатністю інституційної спадщини, сформованістю рівня академічної (освітньо-політичної, правової, екологічної та управлінської культури); зберігати наступність та унаслідування корпоративних традицій керівництва, управління, адміністрування, а також інституційного практично-корисного досвіду; шанобливо ставитися до стабільної адміністративної системи у складі її працівників (у тому числі до зовнішніх органів адміністративного управління різного рівня). Як правило, на адміністративні посади призначаються випускники з вищою освітою, які набули професійного досвіду, мають відповідні адміністративні здібності, що відпо-

відно унормовуються, і прагнуть професійного розвитку, вдосконалення пролонгованих компетентностей для пожиттєвої зайнятості та забезпечення якості управління соціокультурними формами (освітньо-науковими, адміністративними, наглядовими, моніторинговими, інформаційно-аналітичними й експертними системами вищої школи та післядипломної підготовки) та якості й безпеки життя колективу загалом та окремих особистостей.

Призначення і звільнення на адміністративні посади відбуваються в порядку, відповідному законодавству. Вони несуть адміністративну відповідальність, ухвалюють адміністративно-організаційні управлінські рішення, які ціленаправлені (конкретизовані та локалізовані в масштабах і часових термінах) на вирішення певних завдань щодо виявлення, моніторингу, усунення та запобігання проблем вищої школи шляхом застосування адміністративного впливу управління нею [2, с. 24].

Адміністративна еліта уособлює суспільну меншість, яка виявляє самодостатню міру вищих умовно-ексклюзивної привілейованості певних груп сфери адміністративного управління, які наділені особливими психологічними (переконавання, лідерства, компенсаторності, адаптивної валентності, редукації, конативності, почуття гумору, працелюбності, емпатії, аперцепції, ентузіазму, енергійності, надійності, захопленості, ініціативності, рішучості, об'єктивності, честолюбства, комунікабельності, розсудливості, вольового прояву), соціальними (суспільної відповідальності, емоційно-моральної стійкості, активності науково-пізнавальної та інноваційної діяльності, екстраверсії, соціальних гарантій захисту академічних свобод, добросесності, мобільності, культури, такту, освіченості, духовності, відповідальності за справу) та політичними (організаторськими, ораторськими, дипломатичними, інтуїції, управлінсько-політичної комунікації, популярності, футуристичне бачення соціально-політичних трансформацій та траєкторій успіху, компетентності, інтелектуальності) якостями.

Світочі філософської науки започаткували обґрунтування суспільного феномену адміністративних еліт (Конфуцій, Платон та Ніцше), однак лише наприкінці XIX – початку XX сторіччя розвинулася макіавеллівська школа (В. Парето, Р. Міхельса та ін.), а також наукова теорія олігархії (М. Остроградського та ін.). Вагомий внесок до фундаментального дослідження теорії еліт становлять праці М. Вебера, політично-адміністративного спонукання та навіювання – Г. Ласуела, особистісного вияву – З. Фрейда та політичної соціалізації індивідууму – праці Є. Фромма. До сучасників-пропагандистів дослідництва елітарності можна віднести К. Боулінга, Р. Арона, Р. Дариндорфа та ін., які, окрім вищої і середньої елітарності, виділяють адміністративну – бюрократію, службову, управлінську та керівну. На їхню думку, завданнями адміністративної еліти є: становити взірць для підлеглих та інших членів соціуму, здійснювати просвітницьку пропагандистку, навчально-науково-пізнавальну та інноваційну діяльність; забезпечувати доступ громадян до інформації щодо безпеки та можливостей якісного покращення життя шляхом набуття та розвитку професійних компетентностей сумлінного виконання фахових та громадських зобов'язань; виконувати управлінську функцію в межах уповноважених інституцій.

Поряд з адміністративною завжди існує *опозиційна еліта* з іншими переконаннями, прагненнями та цілями, які демократично урівноважують адміністративну систему освітньо-наукових інституцій вищої школи [7; 9, с. 209–211].

Професіоналізація є процесом перетворення професійно-орієнтованої, навчально-пізнавальної діяльності на професію – опанування професійних компетентностей (знання, уміння, навички, підготовленість, здатність, сформованість та відповідальність); адаптація до професійного середовища, професійна реалізація; самовдосконалення, самоосвіта та самоменеджмент; професійний розвиток. Характеризуються двоаспектним феноменом: формуванням становлення професійної свідомості адміністраторів та перспектив-

ним психологічним розвитком формування особистості адміністратора, управлінця, керівника, лідера, службовця; забезпеченням сформованих професійних компетентностей, засвоєнням та вільним оперуванням соціально-професійними нормами та технічними регламентами, моральне становлення та забезпечення розвитку світогляду функціонального призначення, професійна соціалізація як суб'єкту фахової діяльності в типах середовищ працевлаштування за видами культур (організаційна, корпоративна, професійна, господарська, культура праці).

Професіоналізацію розглядають як два взаємозалежні процеси: набуття фахової компетентності та опанування професією, становлення як професіоналу, досягнення певного рівня професійної та корпоративної культури та культури праці (особистісна професіоналізація); неперервний розвиток особистості в ході професійного кар'єрного зростання за трьома циклами (професійної ідентифікації та пошуку, спрямованості, самовизначення; рівень особистісного професійного розвитку та набуття культур потенціалу; професійна метрика особистісного самоаналізу засвоєння сутнісних особливостей професійної зайнятості у сфері реалізації).

Симбіотичність поєднання в системі неперервної підготовки професійної та післядипломної освіти (підготовка, перепідготовка, курсова підготовка, підвищення кваліфікації самоосвіта, стажування), а також професійно-практичної діяльності адміністраторів вищої школи забезпечує професійний розвиток. Релевантним результатом соціального процесу набуття професійної успішності, яка ідентифікує фахівця, та доступною перспективою соціальної рівності, захисту й мобільності в академічному просторі суспільства сучасних наукових знань є *професіоналізм* [3, с. 116].

Професіоналізація адміністраторів вищої школи як поняття зумовлюється розвитком адміністративного апарату ЗВО, професійної адміністративної діяльності суспільства й охоплює цикли – професійної сформованості адаптації, самоідентифікації, реалізації

і застосування професійного досвіду. У даному контексті *педагогічне* тлумачення професіоналізації розглядається як освітньо-науковий процес професійного навчання через формування компетентностей здобуття і розвитку кваліфікації, підготовку до майбутньої професійної діяльності, перепідготовку, підвищення і перекваліфікацію, самоосвіту, самоменеджмент, стажування; *соціологічне* визначення розглядає даний термін як діяльнісний у професійній реалізації та приналежність до професійного середовища і спільноти, сприяє залученню адміністраторів до цінностей, традицій, етики професії, які формують його виконавську свідомість і управлінську культуру для виконання посадових обов'язків і набуття статусу (соціального і адміністративного); *соціально-економічне* трактування розглядає процес як розвиток і реалізацію потенціалу ресурсів праці, носить суперечливий характер у зв'язку з обмеженою роллю добровільності вибору професії, а також між рівнем спроможності професійного потенціалу адміністраторів і обмеженістю вакансій на ринку праці.

Непересічна роль закладів вищої освіти у формуванні компетентностей випускників та забезпеченні кваліфікації для здійснення професійної діяльності не вичерпує особистісних потреб професійного розвитку, становлення, виховання потреб неперервного самовдосконалення професійних якостей переконань та світоглядних позицій для пролонгування професіоналізму. Таким чином, система професійної освіти не лише має на меті задоволення соціальних потреб у професійних ресурсах праці, а й сприяє майбутньому професійному росту в ступеневій багаточисловій підготовці [5, с. 366–370; 11].

Переконання у власній професійній визначеності та відповідності обраній справі, яку фахівець вважає своєю, складає *професіоналізм* – набуті в процесі професійного становлення та розвитку якості, ціннісні орієнтації, що відповідає запитам суспільства та вимогам певної професії або виходить за її межі й полягає в бездоганному знанні фахівцем професійної справи, змісту праці, механізмів,

способів і засобів досягнення мети професійної спрямованості, у здатності інноваційно мислити та діяти, ініціювати рішучість та прагнення набуття нового досвіду і вдосконалення професійної кваліфікації.

Виокремлено характеристики професіоналізму, як-то: професійна відданість, креативність вирішення професійних завдань шляхом довершеності реалізації власного творчого потенціалу та внеску в професійну готовність; якісне виконання посадових обов'язків формування власного посадового іміджу та стилю, готовність реалізувати особисті прагнення до пролонгованого професійного самовдосконалення та здійснювати обмін практично-корисним досвідом застосування професійних компетенцій. Розвиток професіоналізму має певні рівні його нарощення: початковий, недостатньо сформований (коли особа ще не повністю володіє необхідним потенціалом якостей); конкретний (стабільна ефективність професійної діяльності); репродуктивно-креативний (творча реалізація функціональних обов'язків, новаторські трансформації форм, механізмів, засобів і змісту професійної діяльності, модернізація традиційних методів і способів шляхом їх удосконалення); консалтингово-дорадчий постпрофесіоналізм (завершення професійної активності професіонала, який переходить на новий рівень консультанта, дорадника, наставника, методолога з підготовки та професійного розвитку послідовників нової генерації працівників).

Професіоналізм складається з мотиваційного (прагнення, мотиви, цінності, спрямованість) та операційно-діяльнісного (прийоми, процедури, процеси, технології) структурних складників. Показниками параметрального оцінювання професіоналізму є система сформованих знань, умінь, навичок у ході підготовки, потенціал розвитку професійних компетентностей, кваліфікаційна відповідність та її удосконалення шляхом підвищення кваліфікації та перекваліфікації в процесі професійної практичної реалізації [8, с. 124].

Професіоналізмом адміністратора вищої школи в системі післядипломної освіти

вважають: усукупнення певних (чітко конкретизованих) професійних компетентностей (якостей, здібностей, умінь, навичок, здатностей, підготовленості, сформованості, відповідальності); вагомий чинник ефективного управління, який забезпечує високий рівень продуктивності, потенціалу сталого розвитку закладу і соціальних систем; базис (система передумов), здатний здійснювати вплив на розбудову правового громадянського суспільства та держави. Його формуванню сприяють як зовнішні соціально-економічні та екологічні умови, так і внутрішні – зі становлення фахівця у ЗВО (та за його межами) – моральні, духовні, психолого-педагогічні, естетичні, політичні, організаційно- й адміністративно-управлінські, методологічні, ділові, підприємницькі, сервісні умови та умови культури академічного спілкування, а також з практично-корисного досвіду.

У вищій школі професіоналізм адміністраторів характеризується рівнем *академічної* культури особистості, *освітньо-політичної* (формування і розвиток якої зумовлюється соціальним і навколишнім природним середовищами) та *психологічної* (система психологічних знань, умінь, навичок, професійної, вікової психології, психології управління і соціальної та здатність їх використовувати під час виконання професійної роботи), *управлінської* (цілісної системи компетентностей у сфері організації управління в цілому та адміністративного зокрема з освітнього, адміністративного, екологічного менеджменту, управління навчальним закладом, публічного адміністрування), *правової* (з проявом у формах правомірної діяльності та поведінки, що регламентується в галузях законодавства та права (взаємоузгоджених) – профільних (державного, конституційного, цивільного, кримінального, адміністративного), основних (трудоного, сімейного, соціального захисту, земельного, водного, лісового, атмосферно-охоронного, гірничого), комплексних (за сферами життя державних, громадянських; господарського, аграрного, екологічного, морського та ін.) та особливої категорії міжнародного права; на публічну та приватну

за сферою інтересів державних чи індивідуально-групових), а також *морально-етичної* (повага, чесність, порядність, відповідальність, відданість, здорові альтруїзм та саможертвність) культури.

Потреби ефективного управління в адміністративних системах зумовлюють потребу неперервної підготовки адміністраторів вищої школи для розвитку їхніх професійних та індивідуальних якостей (щодо вивчення і запровадження управлінських технологій, оволодіння методиками системного адміністрування, впровадження практично-корисного, міжнародного і вітчизняного досвіду) з дотриманням норм етичної поведінки в професійній діяльності під час виконання посадових обов'язків [4; 6].

Висновки. Вказано, що наукові школи США з раціоналізації діяльності та управління працею задля гарантування ефективної продуктивності й збільшення потенціалу якості розвитку організацій сприяли розвитку сучасних концепцій та стратегій адміністративного менеджменту й переконань щодо необхідності наукового управління фундаментально-філософського, загально- та конкретно-наукового класичного як адміністративного системами різного призначення, міжособистісних суб'єктних взаємин і керування поведінкою та власне управління як галузі освіти та науки. Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу та галузей промисловості на початку ХХ століття сприяв еволюційному пошукові наукового трактування проблем управління й організації в цілому, що вирішувалися у сфері класичної школи адміністративного управління. Основоположники французької та німецької наукових шкіл класичного адміністрування тлумачили особливості й закономірності управління і сформулювали універсальні принципи, впровадження яких сприятиме посиленню організаційної ефективності, а адміністрування аналізувалося в семантичних компонентах функціонального здійснення реалізації (планування, організація, керівництво, координація, нагляд і контроль) як цілісний системний процес.

Наступна епоха розвитку адміністративного менеджменту як науки характеризується актуалізацією людського чинника – трудового ресурсу потенціалу соціально-економічного розвитку, що були відображені в дослідженнях міжособистісних і групових взаємин і норм поведінки в умовах неформальної організації. Завдяки пропагуванню гуманістичного напрямку в психології у середині ХХ століття спостерігається психологізація менеджменту та формується школа наук поведінки. Розвиток інформаційного суспільства й сучасних наукових знань забезпечив методологію управління математично обчислювальним апаратом цифрової техніки як новим науковим напрямом, методами системного аналізу якості організаційно-виробничих систем для вирішення завдань управлінської проблематики, зокрема у сфері освіти, науки та інноватики.

Указано, що посада адміністратора визначається організаційною структурою, типом і рівнем закладу вищої школи, цільовим функціональним призначенням неперервної освіти (післядипломна, курсова, підвищення кваліфікації та стажування) і закріплюється штатним розписом як структурно-елементарна одиниця адміністративного органу й апарату управління, на яку покладаються повноваження, встановлені нормативно-правовими актами й технічними регламентами; зміст діяльності адміністратора зумовлюється функціональною спрямованістю й правовим становищем ЗВО та межами адміністративного впливу в процесах дослідження громадської думки щодо ефективності його роботи через професійну орієнтацію, підготовку для формування правової компетентності, діагностики професійних середовищ за параметрами і показниками адаптації випускників та їхньої зайнятості, забезпечення розвитку професійної компетентності адміністраторів, а також формування експертних і науково-методичних представницьких інтересів у вигляді груп і комісій різного рівня.

Тому адміністратори (адмінапарат) слугують структурним конструктом і запорукою створення ефективної адміністративної системи ЗВО, здатної адекватно реагувати на суспільні зміни і трансформації освітньо-наукових систем вищої школи та забезпечувати якість управління вищою школою в післядипломній освіті.

Конкретизовано, що до адміністративних посад належать посади керівного управлінського апарату (керівники та їхні заступники, головні й провідні фахівці з числа педагогічного та науково-педагогічного, спеціально-обслуговуючого й адміністративного персоналу), які мають соціальну та біосоціальну відповідальність перед поколіннями здобувачів освіти, академічну добросовісність у дотриманні традицій вищої школи для забезпечення неперервності освіти та наукового дослідництва; володіють здатністю забезпечувати збереження інституційної спадщини; мають сформований рівень академічної (освітньо-політичної, правової, екологічної та управлінської) культури для збереження наступності й унаслідування корпоративних традицій керівництва, управління, адміністрування, а також інституційного практично-корисного досвіду; уміють шанобливо ставитися до стабільності адміністративної системи у складі її працівників (у тому числі до зовнішніх органів адміністративного управління різного рівня). Як правило, на адміністративні посади призначаються випускники з вищою освітою, які набули професійного досвіду, мають відповідні адміністративні здібності, що відповідно унормовуються, і спрямовують свої зусилля на професійний розвиток, удосконалення пролонгованих компетентностей для життєвої зайнятості та забезпечення якості управління соціокультурними формами (освітньо-науковими, адміністративними, наглядовими, моніторинговими, інформаційно-аналітичними та експертними системами вищої школи й післядипломної підготовки) та якості й безпеки життя колективу в цілому та окремих особистостей.

Список літератури:

1. Богущкий Ю.П. Розвиток правової компетентності адміністраторів вищої школи у системі післядипломної освіти : автореф. дис. ... ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» Київ, 2019. 23 с.
2. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика та система управління : навчальний посібник для студентів, слухачів із спец. «Держ. Управління», «Держ. Служба» ; Українська Академія держ. управління при Президентові України. Київ : Вид-во УАДУ, 2000. 152 с.
3. Жанчипова Ц.Б. Профессиональная социализация молодых государственных служащих как фактор развития кадрового потенциала кадровой службы : монографія. Улан-Уде : Изд-во Бурят. Унив-та, 2004. 141 с.
4. Зінченко О. До питання професіоналізму державних службовців. *Вісн. держ. служби України*. 2006. № 1. С. 17–20.
5. Кадрова політика і державна служба у сфері публічного (регіональний аспект) : монографія / за заг. ред. В.М. Мартиненко. Харьков : Магістр, 2008. 487 с.
6. Луговий В. Про деякі принципи підготовки керівного персоналу державної служби. *Вісник Укр. акад. держ. упр. при Президентові України*. 1996. № 1. С. 3–12.
7. Михальченко М. Пошук лідерів: чесних, талановитих, справедливих. *Політ. менеджмент: спец. вип.* 2006. С. 15–21.
8. Никитюк І.І. Професіоналізм державних службовців : монографія ; за заг. ред. Р.Н. Нижник. Луцьк : Надстир'я, 2005. 230 с.
9. Пахарев А.Д. Політичне лідерство та лідери. Київ : Знання України, 2001. 270 с.
10. Стратегія післядипломної освіти для сталого розвитку : монографія ; за ред. Н.М. Рідей, Л.М. Панченко. Київ : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2019. 326 с.
11. Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс. *Вестник РУДН. Сер. «Социология»*. 2003. № 4–5. С. 258–269.

Ridei N.M., Tytova N.M., Bogutskiy Yu.P., Pavlenko D.G. THEORETICAL-AXIOLOGICAL RESEARCH ANALYSIS OF HEF ADMINISTRATORS' PROFESSIONAL COMPETENCE

In the social sciences, administrators are considered to be professionally formed managers, executives, employees, whose main responsibility is to implement policies in institutions of higher education (national security, security of life and quality of life, balanced socio-economic and ecological safe development of society and quality management educational and scientific systems of higher education institutions by exercising systemic administrative influence on the provision of social and legal guarantees) and the adoption of Shen global academic and social dimension. In science and practice, the subject matter of the research is actualized by professionally competent provision of legal authority for the higher education administrators' competence development in the system of executive authorities, covering the central ones, which include the highest state authorities, the apparatus of departmental administration, departments and secretariats of foreign countries, in particular, civil service and national commissions in the hierarchy of central government bodies and systems of postgraduate training organization for the higher education administrators' legal competence development.

Genesis and evolution of the formation and development methodology of prevailing paradigms and management views in order to achieve the function effectiveness of the quality policy and educational policy, as well as to ensure the higher education institutions' influence sustainability on the postgraduate training system and society's academic potential development and education system modernization in the training process of professional staff with legal competence, in particular, administrators, executives and employees, etc.

System management concept and organization administration concept methodologies began to form in the middle of the nineteenth century. In the first half of the twentieth century there were created scientific schools, focused on the subjective relationships and behavior management and self-management as a science.

The study focuses on the etiology of the administrative position, elite and professionalisation concepts as well as named concepts' development stages (in process); analysis of the professionalism semantics in the system of continuous training in pedagogical, sociological and socio-economic interpretation; definition of the administrator's professionalism interpretation through the multivariate culture (academic, educational-political, psychological, managerial, legal, moral-ethical).

Key words: *legal competence, administrative position, professionalization, professionalism, system of continuous education.*