

## МОДЕЛЬ СТРУКТУРИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИХОВНОЇ СИСТЕМИ ОСВІТНЬО-РЕАБІЛІТАЦІЙНОГО ЗАКЛАДУ

У статті описано процес розробки моделі структури кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу. Для цього автором було розкрито суть концепту «кадрове забезпечення», здійснено теоретичний аналіз проблеми визначення структури кадрового забезпечення у науковій літературі. На основі отриманої інформації було розроблено модель структури кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу, яка включає такі компоненти: цільовий, функціональний, організаційний. Автором розкрито зміст кожного із компонентів. Сформульовані компоненти дозволять підібрати діагностичний інструментарій щодо визначення якості кадрового забезпечення функціонування виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу.

Ключові слова: освітньо-реабілітаційний заклад, виховна система, діти з обмеженими можливостями здоров'я, кадри, кадрове забезпечення, система кадрового забезпечення, виховний процес.

**Постановка проблеми, аналіз досліджень і публікацій.** Перспективою подальшого розвитку в Україні демократичного суспільства є забезпечення всіх громадян, в тому числі й осіб з обмеженими можливостями здоров'я, можливістю досягти повної самореалізації. Першочергове значення при цьому полягає у підвищенні якості процесу виховання дітей цієї категорії, що вимагає розгляду проблеми розробки структури кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу.

Останні роки відзначалися появою праць, які, за змістовим навантаженням, є близькими до досліджуваної нами проблеми. Заслужують на увагу праці Л. Романець (2006), І. Романюка (2005), Н. Красножон (2002) щодо вирішення питання кадрової політики; дослідженню теоретико-методологічних засад розвитку педагогічної компетентності присвячені роботи Д. Баранова (2009), Н. Гузій (2014), М. Дивак (2012), К. Дубич (2014), В. Ляхоцького (2014), Т. Кагановської (2008, 2010), А. Клочко (2012), О. Красноборова (2008), М. Маланчія (2017), М. Мельничука (2009), А. Михненко (2011), Н. Садової (2009), О. Ставицького (2017), Л. Сущенко (2011), К. Туманова (2014), С. Фултона (1996), Є. Чернишової (2014), К. Цайхнера (1996), А. Шехлович (2014) К. Шкумбатюк (2011) та ін. Зважаючи на те, що в науковій літературі висвітлені окремі аспекти питання кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу, сьогодні залишається значна кількість дискусійних та невирішених теоретичних та прикладних питань, зокрема, пов'язаних з описом його структури. Маловивченість проблеми, з одного боку, та затребуваність теоретичних й практичних розробок щодо визначення структури кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу, з іншого, обумовлює її актуальність.

**Мета статті.** Метою статті є обґрунтування моделі структури кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу.

**Виклад матеріалу дослідження.** Розглянемо проблему визначення структури кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу через аналіз змісту концепту «кадрове забезпечення», подане низкою авторів: Д. Барановим (2009), М. Дивак (2012), Н. Гузій (2014), В. Ляхоцьким (2014), Т. Кагановською (2008, 2010), А. Клочко (2012), О. Красноборовим (2008), М. Мельничуком (2009), А. Михненко (2011), Н. Садовою (2009), Є. Чернишовою (2014), К. Шкумбатюк (2011) та А. Шехлович (2014). Так, науковці розглядають «кадрове забезпечення» як: 1) комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою певної установи для подальшого кар'єрного зростання, та поза нею з метою наймання тимчасових або постійних працівників (Д. Баранов, Н. Садова, 2009, с. 9); 2) нормативно врегульовану систематичну планомірну діяльність спеціально уповноважених підрозділів (посадових осіб) щодо реалізації процесів професійної орієнтації, прогнозування й планування кадрових потреб, а також, відбору, навчання, виховання, ротатії кадрів; забезпечення дисципліни та законності; оцінювання якості службової діяльності працівників органів внутрішніх справ (М. Дивак, 2012, с. 8); 3) діяльність, яка

здійснюється в процесі управління та її завданням є забезпечення органів, установ, їх підрозділів необхідним складом осіб, які відповідають певним вимогам, інформацією про них, а також впровадження науково обґрунтованих методів добору, розстановки, професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання їх роботи, правового регулювання трудової діяльності та надання правового захисту працевлаштованим (А. Михненко, К. Шкумбатюк, 2011, с. 179–180); 4) багатогранне, збірне та багаторівневе явище з власною структурою, цілісною системою пов'язаних між собою процесів, обумовлених напрямками кадрової політики (Т. Кагановська, 2008, с. 215) та включає в себе два основних напрями: діяльність із удосконалення структури системи; організаційну роботу з персоналом (Т. Кагановська, 2008, с. 367); 5) функцію адміністративної діяльності, що спрямована на реалізацію певних завдань щодо управління кадрами (А. Клочко, 2012, с. 43); 6) цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених посадових осіб державних органів щодо реалізації процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки та звільнення персоналу (О. Красноборов, 2008); 7) по-перше, наявність у керівника об'єктів його управлінської діяльності, тобто, виконавців, що є необхідним для підготовки управлінського рішення та наступного його виконання; по-друге, це суто суб'єкти управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують та здійснюють інші дії в процесі державно-управлінської діяльності для досягнення необхідного результату (М. Мельничук, 2009, с. 68); 8) певну систему кадрової роботи, що спрямована на досягнення мети діяльності організації та розробляється й реалізується з урахуванням наявності у ній чинної системи взаємовідносин і відповідного рівня різних видів забезпечення (нормативно-правового, науково-інформаційного, організаційного, навчально-методичного, наукового, технологічного тощо) (Термінологічний словник, 2014, с. 66); 9) певну систему складових елементів індивідуальних трудових потенціалів кожного із працівників (А. Шехлович, 2014, с. 17).

Таким чином, відповідно до розглянутих науковцями визначень концепту «кадрове забезпечення» було виокремлено такі його сутнісні характеристики: комплекс дій посадових осіб, спрямованих на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою (Д. Баранов (2009), О. Красноборов (2008), А. Михненко (2011), Н. Садова (2009), К. Шкумбатюк (2011)); включає в себе два основних напрями: діяльність із удосконалення структури системи організації закладу; організаційна робота з персоналом (Т. Кагановська (2008), А. Клочко (2012)); наявність виконавців та суб'єктів управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують та здійснюють інші дії для досягнення певного результату (М. Мельничук (2009)); нормативно-врегульована система кадрової роботи для досягнення мети діяльності організації (Н. Гузій (2014), М. Дивак (2012), В. Ляхоцький (2014), Є. Чернишова (2014)); система складових елементів індивідуальних трудових потенціалів працівників (А. Шехлович (2014)).

Відповідно до вищезазначених характеристик, на нашу думку, концепт «кадрове забезпечення» має як широке, так і вузьке значення. Так, у широкому розумінні під кадровим забезпеченням розуміється діяльність із удосконалення структури системи організації закладу, яка передбачає наявність виконавців та суб'єктів управлінської діяльності; у вузькому – система кадрової роботи, яка включає комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою для подальшого просування кар'єрними сходами. У контексті функціонування виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу вважаємо необхідним далі розглядати досліджуване поняття у широкому розумінні з теоретичних позицій Н. Гузій (2014), М. Дивак (2012), Т. Кагановської (2008), А. Клочко (2012), В. Ляхоцького (2014), Є. Чернишова (2014), М. Мельничука (2009). Також слушною є думка Н. Гузій (2014), М. Дивак (2012), В. Ляхоцького (2014), Є. Чернишової (2014) про те, що система кадрової роботи спрямована на досягнення мети діяльності організації.

Теоретичний аналіз концепту «кадрове забезпечення» обумовлює необхідність виділення його структурних компонентів та опису їх змісту.

Структуру кадрового забезпечення знаходимо серед небагатьох досліджень науковців (К. Дубич (2014), Т. Кагановської (2008, 2010), М. Маланчія (2017), О. Ставицького (2017), К. Туманова (2014), А. Шехлович (2014)).

Так, згідно К. Дубич (2014) вважає, що базовими компонентами функціональної структури

кадрового забезпечення системи надання соціальних послуг є розробка та впровадження кадрової політики; підбір і підготовка кадрів (планування, робота з кадровим резервом); прийняття на роботу, розстановка кадрів й використання їх трудового потенціалу; розвиток трудових відносин (адаптація кадрів, їх оцінювання, оплата праці та мотивація, контроль, виховання й забезпечення трудової дисципліни в діяльності кадрів, професійна підготовка і підвищення рівня кваліфікації кадрів); припинення трудових відносин (звільнення, соціальне забезпечення кадрів) (К. Дубич, 2014).

Що стосується структури кадрового забезпечення, то, на думку Т. Кагановської (2010), воно має включати такі компоненти: функціональний та організаційний (с. 16). Функціональному компоненту притаманна динаміка, а організаційному – статика. Кожен із елементів структури має свої особливості, що, в єдності, забезпечують цілісне функціонування системи. Досліджуючи питання функціональної структури кадрового забезпечення Т. Кагановська (2010) вважає, що в якості її елементів можна використовувати такі поняття, як функції, напрямки діяльності, елементи роботи тощо. Це пояснюється тим, що функціональна структура кадрового забезпечення розкриває його саме через призму категорії «діяльність», що і охоплює всі наведені вище поняття (Т. Кагановська, 2010).

М. Маланчій та О. Ставицький (2017) у процесі дослідження питання функціональної структури кадрового забезпечення погоджуються із Т. Кагановською та вважають, що функції, напрямки діяльності, елементи роботи повинні бути елементами досліджуваного феномену. За результатами аналізу функціональної структури системи кадрового забезпечення М. Маланчій визначає такі складові: визначення організаційних та правових засад кадрової політики в державі; підготовка та підбір кадрів (планування та визначення кількості працівників і ступеня їх підготовки, робота з резервом); прийняття на державну службу (визначення способів зайняття посад; розстановка кадрів); проходження служби (адаптація кадрів; оцінювання оплати праці й мотивації кадрів, соціальне забезпечення кадрів; використання потенціалу людських ресурсів; робота з резервом; забезпечення службового просування кадрів; оцінка (контроль) кадрів; зміцнення законності та службової дисципліни в діяльності кадрів (виховання кадрів); професійна підготовка та підвищення кваліфікації кадрів); припинення служби (соціальне забезпечення кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами) (Маланчій М. О., Ставицький О. М., 2017).

К. Туманов (2014), за результатами аналізу сучасної літератури, виділяє завдання, які пов'язані з розвитком кадрового потенціалу тієї чи іншої організації: підбір персоналу: аналіз інформації про ринок робочої сили, розрахунок потреби в кадрах, визначення кваліфікаційних характеристик посад, конкурсний відбір персоналу; оцінка персоналу: оцінка трудового потенціалу працівників, атестація кадрів; адаптація персоналу: адаптація молодих фахівців, наставництво і консультування, розвиток людських ресурсів; навчання персоналу: планування розвитку персоналу, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка; аналіз якості трудового життя, ступеня задоволення найважливіших особистих потреб через діяльність в організації, вдосконалення умов праці, визначення та коригування морально-психологічного клімату в колективі; мотивація і стимулювання діяльності персоналу; забезпечення соціального розвитку організації: вивчення причин соціальної напруженості, розробка і координація соціальних програм, організація медичного обслуговування. Ці завдання, на думку К. Туманова, можуть бути об'єднані у функціональні блоки системи управління персоналом закладу вищої освіти; визначені блоки повинні представляти собою складну ієрархічно організовану систему. В управлінні цією системою, в тому числі розвитком кадрового потенціалу, беруть участь близько десятка різних підрозділів. Значне місце в управлінні закладу вищої освіти належить колегіальним формам вироблення і прийняття рішень (с. 66).

А. Шехлович (2014) зазначає, що основними складовими кадрового забезпечення є інтелектуальна, кваліфікаційна, професійна, кадрова, технологічна та організаційна складова. Організаційна складова кадрового забезпечення підприємства включає високий рівень організації та культури праці, знаходить своє вираження у чіткості, ритмічності, погодженості трудових зусиль і високого ступеня задоволеності фахівців власною працею. Організаційна складова кадрового забезпечення в багатьох факторах визначає ефективність функціонування трудового колективу, як системи в цілому, та кожного працівника окремо, і це пов'язано з ефективним використанням кадрового потенціалу (А. Шехлович, 2014).

На нашу думку, такі науковці як К. Дубич (2014), М. Маланчій (2017), К. Туманов (2017) досить

повно розкривають структуру кадрового забезпечення та вважають, що його ключовими елементами можуть бути: підбір кваліфікованих кадрів; прийняття на роботу; розстановка кадрів; розвиток трудових відносин (адаптація кадрів, оцінка трудового потенціалу працівників, оплата праці та мотивація, наставництво і консультування, розвиток людських ресурсів, контроль, виховання й забезпечення трудової дисципліни в діяльності кадрів, професійна підготовка і підвищення рівня кваліфікації кадрів тощо, вдосконалення умов праці, визначення та коригування морально-психологічного клімату в колективі); припинення трудових відносин (звільнення, соціальне забезпечення кадрів). Визначені елементи, на нашу думку, далі можуть виступати в якості основних завдань кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу.

Таким чином, в процесі дослідження питання кадрового забезпечення визначено, що в його структурі можуть бути один, два та більше компонентів. Так, умовно виділяють функціональний компонент (К. Дубич (2014), М. Маланчій (2017), О. Ставицький (2017), К. Туманов (2014); функціональний та організаційний компоненти (Т. Кагановська (2010)); інтелектуальний, кваліфікаційний, професіональний, кадровий, технологічний та організаційний компоненти (А. Шехлович (2014)). Не зважаючи на те, що більшість науковців сходяться на думці, що в структурі кадрового забезпечення повинен бути один компонент, вважаємо, що компоненти, виокремлені Т. Кагановською (2010), можуть бути використані нами в процесі структурування кадрового забезпечення виховного процесу освітньо-реабілітаційного закладу. Разом із цим, вважаємо необхідним доповнити структуру третім, цільовим, компонентом. Отже, нами виокремлено компоненти кадрового забезпечення виховного процесу освітньо-реабілітаційного закладу: цільовий, функціональний, організаційний (рис 1). Вважаємо, що обрані компоненти є взаємозалежними та взаємозумовленими. Послідовно розкриємо зміст кожного компоненту та наповнимо власним змістом.

Розглянемо суть першого, цільового, компоненту. Метою цільового компоненту є визначення призначення кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу. Цільовий компонент повинен містити методологічні підходи, мету та завдання щодо реалізації кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу. Так, згідно з концепцією нашого дослідження, виховна система освітньо-реабілітаційного закладу містить такі методологічні підходи: системний, компетентнісний, гуманістичний, діяльнісний, особистісно орієнтований та проектно-технологічний.

Метою кадрового забезпечення є діяльність із удосконалення структури системи організації освітньо-реабілітаційного закладу та робота з персоналом, яка передбачає наявність виконавців та суб'єктів управлінської діяльності; діяльність членів колективу освітньо-реабілітаційного закладу, яка спрямована на досягнення мети виховної системи.

Завданнями кадрового забезпечення є: підбір кваліфікованих кадрів; прийняття на роботу; розстановка кадрів; розвиток трудових відносин (адаптація кадрів, оцінка трудового потенціалу працівників, оплата праці та мотивація, наставництво і консультування, розвиток людських ресурсів, контроль, виховання й забезпечення трудової дисципліни в діяльності кадрів, професійна підготовка і підвищення рівня кваліфікації кадрів, вдосконалення умов праці, визначення та коригування морально-психологічного клімату в колективі); припинення трудових відносин (звільнення, соціальне забезпечення кадрів тощо).

Мета і завдання, на нашу думку, повинні бути детерміновані сучасними соціальними вимогами до професійної діяльності педагогічних кадрів освітньо-реабілітаційного закладу.

Наступний, функціональний компонент включає зміст діяльності кадрів, щодо забезпечення реалізації мети виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу.

Вважаємо, що він повинен включати такі складові: особистісна складова (мотиваційна готовність до власної професійної діяльності, наявність особистісно значущих якостей, що визначають ефективність діяльності); професійна складова (наявність професійних знань, умінь та навичок; наявність професійно значущих якостей, що визначають ефективність діяльності).

Особистісна складова включає мотивацію, спрямованість, характер, темперамент тощо. Наприклад, В. Бодровим (2000) була розроблена певна схема професійних компетенцій, систематизована за деякими критеріями – особистісні якості, які виражають ставлення до себе, оточуючих, світу; моральні якості характеру, а також емоційні й вольові якості. До першої групи



Рис. 1. Модель структури кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу

компетенцій автор відносить самоконтроль, самокритичність, охайність, відповідальність, активність, працьовитість, чуйність, сумлінність; друга група включає чесність, порядність, відповідальність; третя група передбачає наявність емоційної стійкості, або стійкості до стресів, спокою, сміливості; четверта група – рішучість і наполегливість (В. Бодров, 2000).

Професійна складова включає професійні знання, уміння та навички; наявність професійно значущих якостей, що визначають ефективність діяльності кадрів. Функції та професійно значущі якості кадрів, які забезпечують діяльність виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу регламентуються такими нормативно-правовими документами: Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» (Про реабілітацію, 2019), Національна рамка кваліфікацій (Про затвердження Національної, 2019), Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Типових штатних нормативів спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку» (Про затвердження Типових, 2019). У цих документах, окрім функцій та обов'язків учасників реабілітаційного процесу, які здійснюють реабілітацію осіб з інвалідністю, визначено типові штатні нормативи спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку. Вважаємо необхідним детально не зупинятися на них.

Останній, організаційний, компонент реалізується через вирішення таких основних задач кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу, як: підбір, прийняття на роботу, розстановка кадрів; оцінка трудового потенціалу працівників; оплата праці та мотивація; наставництво і консультування; розвиток людських ресурсів; контроль; виховання й забезпечення трудової дисципліни в діяльності кадрів; професійна підготовка і підвищення рівня кваліфікації кадрів; вдосконалення умов праці; визначення та коригування морально-психологічного клімату в колективі; припинення трудових відносин. Визначені завдання регламентуються відповідною нормативно-правовою базою. Так, загальні питання кадрового забезпечення реабілітаційних установ та організації корекційно-виховної діяльності працівників освітньо-реабілітаційних закладів регламентують: Конституція України (Конституція України, 2020), Закон України «Про освіту» (Про освіту, 2019), Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» (Про реабілітацію, 2019), Національна рамка кваліфікацій (Про затвердження Національної, 2019), Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Типових штатних нормативів спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку» (Про затвердження Типових, 2019). Реалізація цих завдань передбачає виконавців та суб'єктів управлінської діяльності.

Щодо вирішення завдання підбору, прийняття на роботу, розстановки кадрів, то, відповідно до статті 30 «Учасники реабілітаційного процесу» Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», учасниками реабілітаційного процесу є: педагогічні, медичні, соціальні, музичні працівники, психологи, психотерапевти, спортивні тренери, майстри виробничого навчання реабілітаційної установи, реабілітологи, перекладачі жестової мови та інші фахівці, пов'язані із реабілітаційним процесом (Про реабілітацію, 2019). Упорядкування штатів спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку регламентується Наказом Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Типових штатних нормативів спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку» (Про затвердження Типових, 2019). Наказом затверджено Типові штатні нормативи спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку: заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи; педагог-організатор; практичний психолог; соціальний педагог; інструктор з фізкультури; керівник гуртка. Залежно від типу навчального закладу, кількості учнів (вихованців), класів, груп, режиму роботи, площі приміщень тощо до штату освітньо-реабілітаційних закладів можуть додатково вводитися посади: вихователя (у школах-інтернатах з розрахунку 2 штатні одиниці на кожну групу вихованців); старшого вихователя (у школах-інтернатах з кількістю 6 і більше груп); вчителя-логопеда (у школах-інтернатах для дітей з порушеннями опорно-рухового апарату, для дітей із затримкою психічного розвитку, сліпих дітей, дітей із зниженим зором з розрахунку 1 штатна одиниця на 25–30 учнів з тяжкими порушеннями мовлення); вчителя-дефектолога (для роботи в слуховому кабінеті

у школах-інтернатах для глухих дітей з розрахунку 1 штатна одиниця); помічника вихователя (у школах-інтернатах усіх типів з розрахунку 2 штатні одиниці на кожний спальний корпус, а при розміщенні в спальному корпусі більше 100 вихованців – 2 штатні одиниці помічника вихователя на кожний поверх спального корпусу); помічника вихователя (2 штатні одиниці за наявності ізолятора, розташованого за межами спального корпусу) (Про затвердження Типових, 2019).

Таким чином, умовно можна об'єднати кадри, які задіяні у процесі функціонування виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу у чотири групи. Перша група – фахівці, які здійснюють виховний процес в безпосередньому контакті з дітьми. Друга група – фахівці профільних напрямків. Третя група – фахівці, предметом діяльності яких є науково-методичне забезпечення виховного процесу й кадрів, які задіяні у виховному процесі освітньо-реабілітаційного закладу. Четверта група – особи, які мають адміністративні посади.

Щодо вирішення завдання ефективного функціонування системи розвитку професійних компетенцій кадрів, то воно передбачає виявлення потреб щодо підвищення їх рівня. Відповідно до базового рівня володіння тією чи іншою професійною компетенцією приймається рішення про вибір відповідного напрямку навчання фахівця: це може бути підготовка, перепідготовка або підвищення кваліфікації. Форма підвищення рівня компетентності кадрів може бути як традиційною (наприклад, відвідування лекцій, практичних занять, профільних класів тощо), так й інноваційною (наприклад, дистанційне навчання). В межах підготовки працівників освоюються певні модулі, які відповідають за розвиток необхідного рівня компетентності. Завершальним етапом процесу підготовки виступає вихідне тестування, спрямоване на виявлення результатів підвищення (ступінь засвоєння вивченого матеріалу, можливості застосування отриманих навичок щодо вирішення практичних ситуацій) (О. Сезонова, 2015).

До того ж, сьогодні традиційне поняття кваліфікації персоналу, виражене в розряді або категорії, трансформується. обов'язковим елементом в діяльності освітньо-реабілітаційного закладу стає процес безперервного підвищення професійного рівня фахівців.

Щодо вирішення інших завдань (оцінка трудового потенціалу працівників, мотивація, наставництво і консультування, розвиток людських ресурсів, контроль, виховання й забезпечення трудової дисципліни в діяльності кадрів, вдосконалення умов праці, визначення та коригування морально-психологічного клімату в колективі), вважаємо доцільним звернутися до дослідження В. Нечипоренко (2013), яка вичерпно розкриває питання системного управління навчально-реабілітаційним закладом нового типу. В монографії «Системний розвиток навчально-реабілітаційного центру як відкритої інноваційної соціально-освітньої інституції» В. Нечипоренко зазначає, що високої ефективності системного управління навчально-реабілітаційним закладом нового типу можна досягти за рахунок реалізації відповідної структурно-функціональної моделі та мета-технології (В. Нечипоренко, 2013).

Модель визначає організаційну структуру закладу та функціональні зв'язки між усіма його підрозділами, радами, службами та суб'єктами діяльності, є незамінним системоутворювальним патерном, який допомагає адміністрації забезпечити освітньо-реабілітаційну специфіку закладу на всіх етапах його життєдіяльності (становлення, стабілізація, функціонування та інноваційний розвиток) (В. Нечипоренко, 2013).

Застосування мета-технології дозволяє скоординувати багатовекторний процес впровадження інноваційних освітньо-реабілітаційних технологій (проективно-рефлексивної технології навчання, виховної технології проективного життєздійснення, технології планування життєдіяльності дитячих колективів, виховної інтерактивної технології «Океан життєвої компетентності», технології загальнофункціональної реабілітації, технології реабілітації мистецтвом, технології реабілітації через спілкування з природою, технології студентсько-учнівського самоврядування, технології досягнення вихованцями життєвого успіху, технології роботи медико-психолого-педагогічного консиліуму, технології індивідуалізованого навчання в умовах інклюзивної освіти, технології індивідуалізованої виховної роботи в умовах інклюзивної освіти, технології індивідуалізованого соціально-психологічного супроводу вихованців в умовах інклюзивної освіти, технології моніторингу ефективності освітньо-реабілітаційного процесу), попередити їх інтерференцію, забезпечивши, натомість, синергетичний ефект від їх системного впровадження (В. Нечипоренко, 2013).

Реалізація в рамках мета-технології управлінських функцій планування та організації роботи

колективу забезпечує необхідну динаміку інноваційного розвитку навчально-реабілітаційного закладу як відкритої соціально-освітньої інституції. Висока якість цього процесу залежить від ефективності виконання таких управлінських функцій, як контроль, регулювання та аналіз проміжних показників і кінцевих результатів інноваційної діяльності колективу Ці функції доцільно реалізовувати не ізольовано, а системно, в рамках цілісного процесу управлінського моніторингу, який, у свою чергу, виступає підсистемою моніторингу освітньо-реабілітаційного процесу. (В. Нечипоренко, 2013).

**Висновки, перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження.** Таким чином, проведений у цьому параграфі аналіз дозволяє нам зробити низку узагальнень: 1) в ході теоретичного аналізу концепту «кадрове забезпечення» встановлено, що воно має широке (діяльність із удосконалення структури системи організації закладу та організаційна робота з персоналом, яка передбачає наявність виконавців та суб'єктів управлінської діяльності) та вузьке значення (система кадрової роботи, яка включає комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою для подальшого просування кар'єрними сходами). У контексті функціонування виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу розглядаємо досліджуване поняття у широкому розумінні з теоретичних позицій Н. Гузій (2014), М. Дивак (2012), Т. Кагановської (2010), А. Ключко (2012), В. Ляхоцького (2014), Є. Чернишова (2014), М. Мельничука (2009). Цінною для нашого дослідження стала думка Н. Гузій (2014), М. Дивак (2012), В. Ляхоцького (2014), Є. Чернишової (2014) про те, що система кадрової роботи спрямована на досягнення мети діяльності організації, а в нашому випадку – освітньо-реабілітаційного закладу; 2) в процесі дослідження визначено основні компоненти кадрового забезпечення виховного процесу освітньо-реабілітаційного закладу: цільовий, функціональний та організаційний. Цільовий компонент репрезентує призначення кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу; функціональний включає зміст діяльності кадрів щодо забезпечення реалізації мети виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу; організаційний реалізується через вирішення основних задач кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу (підбір, прийняття на роботу, розстановка кадрів; оцінка трудового потенціалу працівників; оплата праці та мотивація; наставництво і консультування; розвиток людських ресурсів; контроль; виховання й забезпечення трудової дисципліни в діяльності кадрів; професійна підготовка і підвищення рівня кваліфікації кадрів; вдосконалення умов праці; визначення та коригування морально-психологічного клімату в колективі; припинення трудових відносин) та передбачає виконавців та суб'єктів управлінської діяльності (фахівці, які здійснюють виховний процес в безпосередньому контакті з дітьми; фахівці, предметом діяльності яких є науково-методичне забезпечення виховного процесу й кадрів, які задіяні у виховному процесі освітньо-реабілітаційного закладу; особи, які мають адміністративні посади; фахівці профільних напрямків); 3) розглянута проблема є спробою усунути суперечність між недостатньою її вивченістю, з одного боку, та затребуваністю теоретичних й практичних розробок щодо системи кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу, з іншого. Результатом вирішення цієї суперечності є теоретичний аналіз концепту «кадрове забезпечення» щодо конкретизації його змісту; огляд проблеми визначення структури кадрового забезпечення у науковій літературі; розкриття структури кадрового забезпечення виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу. Одержаний результат у майбутньому дозволить підібрати діагностичний інструментарій щодо визначення якості кадрового забезпечення функціонування виховної системи освітньо-реабілітаційного закладу.

#### Список використаних джерел:

1. Баранов, Д., Садова, Н. (2009). Сучасні відділи кадрів та можливість їх інтеграції в HR-департаменти. *Праця і закон*, 8, 8–11.
2. Бодров, В. А. (2000). *Информационный стресс*. (Учебное пособие). Москва: ПЕР СЭ.
3. Дивак, М. М. (2012). *Адміністративно-правові засади управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ*. (Дис. канд. юрид. наук). Харків.
4. Дубич, К. В. (2014). Сучасний стан, проблеми та шляхи удосконалення кадрового забезпечення надання соціальних послуг в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, 12. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur\\_2014\\_12\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2014_12_7) (дата звернення: 05.12.2019).
5. Кагановська, Т. Є. (2010). *Кадрове забезпечення державного управління в Україні*. (Монографія). Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна.
6. Кагановська, Т. Є. (2008). Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів. *Форум права*, 1, 215–220.
7. Ключко, А. М. (2012). Поняття та зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Дніпропетровського*



державного університету внутрішніх справ, 1, 42–51. **8. Конституція України** (документ 254к/96-ВР, чинний, поточна редакція від 01.01.2020, підстава 27-IX). Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення : 02.05.2020).

**9. Красноборов, О. В.** (2008). Кадрове забезпечення діяльності органів правосуддя як зовнішньо-організаційний напрям діяльності Державної судової адміністрації України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*, 42. Режим доступу : <http://goo.gl/7kchD4>. (дата звернення : 02.01.2019). **10. Красножон, Н. Г.** (2002). Загальноосвітня школа України в контексті суспільно-політичного життя (1943–1953 рр.). (Автореф. дис. ... канд. іст. наук). Київ : Київський національний ун-т ім. Т. Шевченка. **11. Маланчій, М. О., Ставицький, О. М.** (2017). Засади кадрового забезпечення в правоохоронній сфері. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*, 1. Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnadpsdu\\_2017\\_1\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnadpsdu_2017_1_14) (дата звернення : 02.09.2019). **12. Мельничук, М. В.** (2009). *Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади*. (Дис. ... канд. юрид. наук). Київ. **13. Михненко, А. М., Шкумбатюк, К. Л.** (2011) Кадрове забезпечення. *Енциклопедія державного управління : у 8 т.* Київ : НАДУ, Т. 6 : Державна служба / за ред. С. М. Серьогіна, В. М. Сороко та ін. **14. Нечипоренко, В. В.** (2013). *Системний розвиток навчально-реабілітаційного центру як відкритої інноваційної соціально-освітньої інституції*. (Монографія). Запоріжжя : Видавництво Хортицького національного навчально-реабілітаційного багатопрофільного центру. **15. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341** (документ 1341-2011-п, чинний, поточна редакція від 25.06.2019, підстава 509-2019-п). Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> (дата звернення : 02.02.2019). **16. Про затвердження Типових штатних нормативів спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку : Наказ Міністерства освіти і науки України від 05.12.2008 № 1105** (документ z1250-08, чинний, поточна редакція від 29.08.2017, підстава z0930-17). Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1250-08> (дата звернення : 09.05.2019). **17. Про освіту : Закон України** (документ 2145-VIII, чинний, поточна редакція від 09.08.2019, підстава 2745-VIII). Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення : 02.11.2019). **18. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України.** Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15> (дата звернення : 02.11.2019). **19. Романець, Л. М.** (2006). Проблема поповнення вчительськими кадрами шкіл України у повоєнні роки. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету ім. М. Коцюбинського*. Серія : Історія : збірник наукових праць, 10, 162–164. **20. Романюк, І. М.** (2005). Проблеми сільської школи України в кінці 50-х – середині 60-х років ХХ століття. *Український селянин*, 9, 76–77. **21. Романюк, І. М., Романич, Л. М.** (2008). Кадрове забезпечення сільських шкіл України вчителями в кінці 1950-х – на початку 60-х років. *Український селянин*, 11, 176–177. **22. Сезонова, О. Н.** (2015). Модель управління розвитком професійних компетенцій кадрів організації. *Среднерусский вестник общественных наук*, 2, 182–189. **23. Сущенко, Л. О.** (2011). *Науково-педагогічний супровід професійного зростання освітян : теорія і практика*. (Монографія). Запоріжжя : КПУ. **24. Чернишова, Є. Р., Гузій, Н. В., Ляхоцький, В. П. та ін.** (2014). *Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти*. Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». **25. Туманов, К. М.** (2014). Кадровое обеспечение в системе стратегического управления качеством образования в ВУЗе. *Современные проблемы науки и образования*, 6. Режим доступу : <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15339> (дата звернення : 04.02.2019). **26. Шехлович, А. М.** (2014). *Дослідження та удосконалення кадрового забезпечення інноваційної діяльності підприємства в умовах впровадження ІТ-технологій*. (Аналітичний матеріал). Львів. Режим доступу : [https://iierlviv.files.wordpress.com/2014/12/a\\_1.pdf](https://iierlviv.files.wordpress.com/2014/12/a_1.pdf) (дата звернення : 01.11.2019). **27. Fulton, S., Gallagher, A.** (1996). Teacher training and community relations in Northern Ireland. *Teacher education in plural societies : an international review*. London & Washington, D. C. : Falmer Press. **28. Zeichner, K.** (1996). Educating teachers for cultural diversity in the United States. *Teacher education in plural societies : an international review*. London & Washington, D. C. : Falmer Press

## References

**1. Baranov, D., Sadova, N.** (2009). Suchasni viddily` kadriv ta mozhly`vist` yix integraciyi v HR-departamenty` [Modern human resources departments and the possibility of their integration into HR-departments]. *Pracya i zakon – Labor and law*, 8, 8–11 [in Ukrainian]. **2. Bodrov, V. A.** (2000). *Informacionnyj stress. [Information stress]*. Moscow : PER SE [in Russian]. **3. Dy`vak, M. M.** (2012). Administraty`vno-pravovi zasady` upravlinnya yakisty kadrovogo zabezpechennya organiv vnutrishnix sprav [Administrative and legal principles of personnel quality management of internal affairs bodies]. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian]. **4. Duby`ch, K. V.** (2014). Suchasny`j stan, problemy` ta shlyaxy` udoskonalennya kadrovogo zabezpechennya nadannya social`ny`x poslug v Ukraini. [Current state, problems and ways to improve staffing of social services in Ukraine]. *Derzhavne upravlinnya : udoskonalennya ta rozvy`tok – Public administration : improvement and development*, 12. Retrieved from : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur\\_2014\\_12\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2014_12_7) [in

- Ukrainian]. **5. Kaganovs'ka, T. Ye.** (2010). *Kadrove zabezpechennya derzhavnogo upravlinnya v Ukrayini [Staffing of public administration in Ukraine]*. Xarkiv : XNU imeni V. N. Karazina [in Ukrainian].
- 6. Kaganovs'ka, T. Ye.** (2008). *Sutnist' ta zavdannya kadrovogo zabezpechennya yak zasobu spry'yannya funkcionuvannya derzhavy' ta yiyi organiv [The essence and objectives of staffing as a means of promoting the functioning of the state and its bodies]*. *Forum prava – Law Forum*, 1, 215–220 [in Ukrainian].
- 7. Klochko, A. M.** (2012). *Ponyattya ta zmist kadrovogo zabezpechennya organiv vnutrishnix sprav Ukrayiny' [The concept and content of staffing of internal affairs bodies of Ukraine]*. *Naukovy'j visny'k Dnipropetrovs'kogo derzhavnogo universy'tetu vnutrishnix sprav – Scientific Bulletin of Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*, 1, 42–51 [in Ukrainian].
- 8. Konstytuciya Ukrayiny' (dokument 254k/96-VR, chy'nyy'j, potochna redakciya vid 01.01.2020, pidstava 27-IX)** [The Constitution of Ukraine]. Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
- 9. Krasnoborov, O. V.** (2008). *Kadrove zabezpechennya diyal'nosti organiv pravosuddya yak zovnishn'o-organizacijny'j napryam diyal'nosti Derzhavnoi sudovoi administraciyi Ukrayiny' [Staffing of the judiciary as an external organizational activity of the State Judicial Administration of Ukraine]*. *Visny'k Xarkivs'kogo nacional'nogo universy'tetu vnutrishnix sprav – Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, 42. Retrieved from : <http://goo.gl/7kchD4>. (дата звернення : 02.01.2019) [in Ukrainian].
- 10. Krasnozhon, N. G.** (2002). *Zagal'noosvitnya shkola Ukrayiny' v konteksti suspil'no-polity'chnogo zhy'ttja (1943–1953 rr.) [Secondary school of Ukraine in the context of socio-political life (1943–1953)]*. *Extended abstract of Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
- 11. Malanchij, M. O., Stavy'cz'ky'j, O. M.** (2017). *Zasady' kadrovogo zabezpechennya v pravooxoronnij sferi [Principles of staffing in the law enforcement sphere]*. *Visny'k Nacional'noi akademiyi Derzhavnoi pry'kordonnoi sluzhby' Ukrayiny' – Bulletin of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine*, 1. Retrieved from : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpsdu\\_2017\\_1\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpsdu_2017_1_14) [in Ukrainian].
- 12. Mel'ny'chuk, M. V.** (2009). *Administraty'vno-pravovi zasady' upravlins'koyi diyal'nosti kerivny'kiv organiv vy'konavchoyi vlady' [Administrative and legal bases of administrative activity of heads of executive bodies]*. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
- 13. My'xnenko, A. M., Shkumbatyuk, K. L.** (2011). *Kadrove zabezpechennya. Ency'klopediya derzhavnogo upravlinnya : u 8 t. Ky'yiv : NADU, T. 6 : Derzhavna sluzhba [Staffing. Encyclopedia of public administration: in 8 volumes. Kyiv: NAPA, Vol. 6: Civil service]* [in Ukrainian].
- 14. Nechy'porenko, V. V.** (2013). *Sy'stemny'j rozvy'tok navchal'no-reabilitacijnogo centru yak vidkry'toyi innovacijnoi social'no-osvitn'oyi insty'tuciyi [Systematic development of the training and rehabilitation center as an open innovative social and educational institution]*. Zaporizhzhya : Vy'davny'cztvo Xorty'cz'kogo nacional'nogo navchal'no-reabilitacijnogo bagatoprofil'nogo centru [in Ukrainian].
- 15. Pro zatverdzhennya Nacional'noi ramky' kvalifikacij : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny' vid 23 ly'stopada 2011 r. № 1341 (dokument 1341-2011-p, chy'nyy'j, potochna redakciya vid 25.06.2019, pidstava 509-2019-p)** [On approval of the National Qualifications Framework: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of November 23, 2011 № 1341]. Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> [in Ukrainian].
- 16. Pro zatverdzhennya Ty'povy'x shtatny'x normaty'viv special'ny'x zagal'noosvitnix shkil (shkil-internativ) dlya ditej, yaki potrebuyut' korekciyi fizy'chnogo ta (abo) rozumovogo rozvy'tku : Nakaz Ministerstva osvity' i nauky' Ukrayiny' vid 05.12.2008 № 1105 (dokument z1250-08, chy'nyy'j, potochna redakciya vid 29.08.2017, pidstava z0930-17)** [On approval of the Standard staffing standards of special secondary schools (boarding schools) for children in need of correction of physical and (or) mental development: Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated 05.12.2008 № 1105]. Retrieved from : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1250-08>[in Ukrainian].
- 17. Pro osvitu : Zakon Ukrayiny' (dokument 2145-VIII, chy'nyy'j, potochna redakciya vid 09.08.2019, pidstava 2745-VIII).** [On education: Law of Ukraine]. Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> [in Ukrainian].
- 18. Pro reabilitaciyu osib z invalidnistyu v Ukrayini : Zakon Ukrayiny'.** [On rehabilitation of persons with disabilities in Ukraine : Law of Ukraine]. Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15> [in Ukrainian].
- 19. Romanecz', L. M.** (2006). *Problema popovnennya vchy'tel's'ky'my' kadramy' shkil Ukrayiny' u povoyenni roky' [The problem of replenishment of teachers in Ukrainian schools in the postwar years]*. *Naukovi zapy'sky' Vinny'cz'kogo derzhavnogo pedagogichnogo universy'tetu im. M. Kotsyubyns'kogo. Seriya : Istorija : zbirny'k naukovy'x prac' – Scientific notes of Vinnytsia State Pedagogical University named after M. Kotsyubynsky. Series: History: a collection of scientific papers*, 10, 162–164 [in Ukrainian].
- 20. Romanyuk, I. M.** (2005). *Problemy' sil's'koyi shkoly' Ukrayiny' v kinci 50-x – seredy'ni 60-x rokiv XX stolittja [Problems of rural schools in Ukraine in the late 50's - mid 60's of XX century]*. *Ukrayins'ky'j selyany'n – Ukrainian peasant*, 9, 76–77 [in Ukrainian].
- 21. Romanyuk, I. M., Romanecz', L. M.** (2008). *Kadrove zabezpechennya sil's'ky'x shkil Ukrayiny' vchy'telyamy' v kinci 1950-x – na pochatku 60-x rokiv [Staffing of rural schools in Ukraine by teachers in the late 1950s - early 60's]*. *Ukrayins'ky'j selyany'n – Ukrainian peasant*, 11, 176–177 [in Ukrainian].
- 22. Sezonova, O. N.** (2015). *Model' upravleniya razvitiem professional'nyh kompetencij kadrov organizacii [A model for managing the development of professional competencies of the organization's personnel]*. *Srednerusskij vestnik obshchestvennyh nauk – Central Russian Bulletin of Social Sciences*, 2, 182–189 [in Russian].
- 23. Sushhenko, L. O.** (2011). *Naukovo-pedagogichny'j suprovid profesijnogo zrostannya osvityan : teoriya i prakty'ka [Scientific and pedagogical support of professional growth of educators: theory and practice]*. Zaporizhzhya : KPU [in Ukrainian].
- 24. Cherny'shova, Ye. R., Guzij, N. V., Lyaxocz'ky'j, V. P. ta in.** (2014). *Terminologichny'j slovny'k z osnov*

*pidgotovky` naukovy`x ta naukovo-pedagogichny`x kadriv pislyady`plomnoyi pedagogichnoyi osvity`* [Terminological dictionary on the basics of training scientific and scientific-pedagogical staff of postgraduate pedagogical education]. Ky`yiv : DVNZ «Univerty`tet menedzhmentu osvity`» [in Ukrainian]. **25. Tumanov, K. M.** (2014). Kadrovoe obespechenie v sisteme strategicheskogo upravleniya kachestvom obrazovaniya v VUZe [Staffing in the system of strategic management of the quality of education in the university]. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya – Modern problems of science and education*, 6. Retrieved from : <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15339> [in Russian]. **26. Shexlov`ch, A. M.** (2014). *Doslidzhennya ta udoskonalennya kadrovogo zabezpechennya innovacijnoyi diyal`nosti pidpry`yemstva v umovax vprovadzhennya IT-tekhnologij* [Research and improvement of staffing of innovative activity of the enterprise in the conditions of introduction of IT technologies]. L`viv. Retrieved from : [https://iierlviv.files.wordpress.com/2014/12/a\\_1.pdf](https://iierlviv.files.wordpress.com/2014/12/a_1.pdf) (дата звернення : 01.11.2019) [in Ukrainian]. **27. Fulton, S., Gallagher, A.** (1996). Teacher training and community relations in Northern Ireland. *Teacher education in plural societies : an international review*. London & Washington, D. C. : Falmer Press [in English]. **28. Zeichner, K.** (1996). Educating teachers for cultural diversity in the United States. *Teacher education in plural societies : an international review*. London & Washington, D. C. : Falmer Press [in English].

**Позднякова Е. Л. Модель структуры кадрового обеспечения воспитательной системы образовательно-реабилитационного учреждения.**

В статье описан процесс разработки модели структуры кадрового обеспечения воспитательной системы образовательно-реабилитационного учреждения. Для этого автором было раскрыто суть концепта «кадровое обеспечение», осуществлен теоретический анализ проблемы определения структуры кадрового обеспечения в научной литературе. На основе полученной информации была разработана модель структуры кадрового обеспечения воспитательной системы образовательно-реабилитационного заведения, которая включает следующие компоненты: целевой, функциональный, организационный. Автором раскрыто содержание каждого из компонентов. Сформулированные компоненты позволят подобрать диагностический инструментарий для определения качества кадрового обеспечения функционирования воспитательной системы образовательно-реабилитационного учреждения.

*Ключевые слова:* образовательно-реабилитационное учреждение, воспитательная система, дети с ограниченными возможностями здоровья, кадры, кадровое обеспечение, система кадрового обеспечения, воспитательный процесс.

**Pozdniakova O. Model of staffing structure of educational system in educational and rehabilitation institution.**

The article describes the process of developing a model of staffing structure of the educational system in an educational and rehabilitation institution. To achieve this, the author revealed the essence of the concept of "staffing", carried out a theoretical analysis of the problem of determining the structure of staffing in the academic publications. Based on the information obtained, a model of the staffing structure of the educational system in an educational and rehabilitation institution was developed, which includes the following components: target, functional, organizational. Thus, the target component represents the purpose of staffing the educational system in an educational and rehabilitation institution; the functional component comprises the content of personnel activities aimed at ensuring the implementation of the purpose of the educational system in an educational and rehabilitation institution; the organizational component is actualized by solving the main tasks of staffing the educational system in an educational and rehabilitation institution (such as selection, hiring, placement; assessment of employees' labor potential; remuneration and motivation; mentoring and consulting; human resources development; supervision; education and provision of labor discipline in personnel training, professional training and professional development; improvement of working conditions; identification and adjustment of moral and psychological microclimate within a team; termination of employment) and presupposes the presence of contractors and managerial staff (specialists who carry out the educational process in direct contact with children ; specialists whose subject of activity is academic and methodological support of the educational process and personnel involved in the educational process of an educational and rehabilitation institution; persons holding administrative positions; specialists in particular fields).

The formulated components will allow to select diagnostic tools for determining the quality of staffing for the functioning of the educational system in an educational and rehabilitation institution.

*Key words:* educational and rehabilitation institution, educational system, children with disabilities, personnel, staffing, staffing system, educational process.