

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ОСВІТІ: ВІДБІР, РОЗВИТОК ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТАЛАНТІВ У СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

*Герасименко Ю.С., здобувачка вищої освіти I курсу спеціальності
073 «Менеджмент»; професорка кафедри педагогіки, психології та
менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

Актуальність теми стратегічного управління людськими ресурсами в освіті визначається кількома ключовими факторами, які впливають на якість освіти та розвиток освітніх установ. У сучасному світі швидкі зміни в технологіях, економіці та суспільстві вимагають від освітніх закладів гнучкості та адаптивності, що підкреслює необхідність ефективного управління персоналом.

Стратегічне управління людськими ресурсами (СУРЛ) в освіті є важливим елементом для забезпечення високої якості освіти та розвитку навчальних закладів. Воно включає три основні складові: відбір, розвиток та збереження талантів. Ці компоненти є критично важливими для формування професійного та мотиваційного середовища, яке сприяє постійному вдосконаленню та інноваціям у закладах освіти.

Процес відбору починається з чіткого визначення вимог до кандидатів. Вони повинні відповідати професійним стандартам та мати відповідні кваліфікації. Важливо також враховувати особистісні характеристики, такі як здатність до комунікації, креативність та здатність до адаптації. Процес відбору включає кілька етапів: оголошення вакансій, збір та аналіз резюме, проведення співбесід та тестувань. Важливо застосовувати різноманітні методи оцінки, такі як ситуаційні завдання, психологічні тести та професійні інтерв'ю, щоб забезпечити комплексну оцінку кандидатів.

Стратегічне управління людськими ресурсами – це метод прийняття рішень, який визначає наміри та плани компанії щодо трудових відносин, а також

формування політики і практики в сферах найму, навчання, розвитку, управління ефективністю, оцінки роботи персоналу та міжособистісних відносин. Цей метод є однією з ключових складових корпоративної або бізнес-стратегії компанії [1].

Стратегічне управління людськими ресурсами охоплює взаємозв'язки між управлінням персоналом і стратегічним управлінням у компанії. Воно визначає загальний напрямок, яким компанія рухається для досягнення своїх цілей через ефективне управління працівниками. Людський капітал є найважливішим джерелом конкурентної переваги, і останні дослідження підтверджують, що саме працівники реалізують стратегічні плани. Тому менеджери вищої ланки повинні враховувати цей фактор під час розробки корпоративних стратегій. Стратегічне управління людськими ресурсами є невід'ємною частиною стратегічних планів компанії. Воно охоплює широкий спектр організаційних питань, включаючи зміну культури та структури, підвищення ефективності й продуктивності праці, підбір ресурсів для задоволення майбутніх потреб компанії, розвиток унікальних компетенцій та управління змінами.

Безперервне навчання та підвищення кваліфікації є ключовими елементами розвитку талантів. Це може включати внутрішні тренінги, участь у конференціях, вебінарах, а також програми обміну досвідом з іншими закладами освіти. Розвиток кар'єри педагогів та інших працівників освітніх установ сприяє їх мотивації та професійному росту. Важливо створити чіткі кар'єрні шляхи та можливості для вертикального та горизонтального просування.

Для збереження талантів необхідно забезпечити відповідні умови праці та системи винагородження. Це може включати конкурентну заробітну плату, бонуси за досягнення, а також нематеріальні стимули, такі як визнання, підтримка ініціатив та створення комфортного робочого середовища. Створення позитивної організаційної культури сприяє збереженню талантів. Важливо підтримувати відкриту комунікацію, довіру та співпрацю між працівниками. Програми наставництва та корпоративні заходи також можуть покращити взаємодію та згуртованість колективу [2].

Впровадження нових технологій у освіті вимагає від викладачів та адміністративного персоналу нових компетенцій та навичок. Це підвищує потребу в безперервному професійному розвитку та адаптації до нових методик навчання та управління. Освіта стає все більш глобальною, зростає конкуренція між навчальними закладами на міжнародному рівні. Це вимагає високого рівня професіоналізму та інноваційного підходу від персоналу.

Економічна нестабільність та соціальні зміни впливають на фінансування освітніх установ, що вимагає ефективного управління ресурсами та мотивації працівників для підтримки якості освіти.

Актуальність стратегічного управління людськими ресурсами в освіті є беззаперечною в сучасному освітньому середовищі. Відбір, розвиток та збереження талантів є основними складовими, які забезпечують високу якість освіти, підтримують інновації та відповідають на виклики глобалізації та технологічного прогресу. Ефективне управління цими процесами сприяє сталому розвитку освітніх установ та забезпеченню конкурентоспроможності на міжнародному рівні. Стратегічне управління людськими ресурсами в освіті є комплексним процесом, що включає відбір, розвиток та збереження талантів. Для досягнення високих результатів закладами освіти необхідно впроваджувати ефективні стратегії на всіх етапах цього процесу. Це сприятиме не тільки покращенню якості освіти, але й створенню інноваційного та мотивуючого середовища для всіх учасників освітнього процесу.

Список використаних джерел

1. Довгань Л.Є., Каракай Ю.В., Артеменко Л.П. Стратегічне управління: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2023. 440 с.
2. Шершньова З.Є., Оборська С. В. Стратегічне управління. Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2018. 220 с.