

Ігор КОБЕЛЬ

здобувач освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ

Олександр МАЙСТРУК

здобувач освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ
Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та
персоналу ЗУНУ Ірина ІЛЛЯШ

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Управління персоналом можна розглядати як цілісний, упорядкований процес, спрямований на досягнення високих результатів при оптимальному використанні ресурсів, що застосовуються для реалізації стратегічних цілей. У ринкових умовах, що замінили планову економіку, управління в сфері освіти зазнало істотних трансформацій. Законодавче регулювання, нові освітні стандарти та посилення конкурентоспроможності навчальних закладів висувають нові вимоги до професійної поведінки педагогічних працівників [1, с. 124].

Сучасна освіта повинна відповідати вимогам глобального ринку, бути доступною, інноваційною, адаптованою до потреб ринку праці. В такому контексті персонал стає стратегічним активом освітнього закладу. Як і в будь-якій організації, ефективне функціонування навчального закладу залежить від розробки й впровадження дієвих механізмів управління персоналом, здатних забезпечити реалізацію його стратегічних завдань.

Одним із ключових елементів побудови ефективної системи управління персоналом є визначення очікуваної професійної поведінки працівників, яка відповідає цілям організації, а також розробка інструментів стимулювання на шляху до формування необхідних компетенцій. Результативність управління значною мірою залежить від вибору моделі управління персоналом,

розуміння його функціонування, застосування відповідних методів та технологій роботи з людьми.

В умовах змін, що охоплюють систему освіти, педагогічний персонал виступає основним інтелектуальним ресурсом. Це не лише носії знань і навичок, але й активні учасники реалізації стратегічних ініціатив, тому ефективно управління педагогічним колективом стає критичним чинником розвитку закладу освіти. Управління персоналом у цьому контексті розглядається як поєднання процесів цілепокладання, планування, прийняття управлінських рішень, спрямованих на максимальне розкриття потенціалу кожного працівника.

Управління персоналом у закладах освіти є складним і багатофункціональним процесом, що охоплює широкий спектр управлінських завдань, має власну специфіку та закономірності. Як і в будь-якій організації, кадрове управління в освітній установі включає формування кадрової політики, розробку концептуальних та стратегічних підходів до роботи з персоналом, визначення методів взаємодії, а також оцінку кадрового потенціалу та планування потреб у персоналі.

Сучасний керівник освітнього закладу виступає центральною фігурою в управлінській системі. На нього покладається відповідальність за стратегічний розвиток закладу, ефективну організацію навчально-виховного процесу, управління людськими, матеріальними та фінансовими ресурсами, а також за формування позитивного іміджу установи серед громадськості.

Успішне виконання цих функцій потребує від керівника високої управлінської компетентності, розвинених лідерських якостей, вміння ефективно комунікувати та приймати стратегічно обґрунтовані рішення. Сучасному керівникові необхідно володіти навичками управління міжособистісними стосунками, вмінням консолідувати колектив навколо спільних цілей, формувати професійно важливі мотиваційні установки працівників та забезпечувати умови для їх самореалізації та професійного зростання.

Важливою функцією керівника є визначення вектору розвитку закладу освіти відповідно до актуальних викликів суспільства та державних освітніх стандартів. Він формує місію, бачення й стратегічні пріоритети організації, розробляє довгострокові програми розвитку, впроваджує інноваційні підходи до навчального процесу.

В умовах розвитку партнерських відносин освітній заклад має бути відкритим до взаємодії зі стейкхолдерами: батьками, громадою, органами місцевого самоврядування. Керівник закладу освіти повинен активно співпрацювати із зацікавленими сторонами, враховуючи їхні очікування у процесі прийняття управлінських рішень.

Особливу увагу необхідно приділяти впровадженню системи контролю якості освітнього процесу, стандартизації навчальних результатів, а також популяризації сучасних педагогічних методик та інновацій.

Таким чином, керівник виконує не лише адміністративні, а й стратегічні функції, які вимагають багатогранних професійних компетентностей. Він є не лише організатором навчального процесу, а й лідером змін, що формує корпоративну культуру, сприяє впровадженню інновацій та підвищенню якості освіти.

Професійна діяльність керівника передбачає наявність не лише педагогічних знань, але й управлінських компетенцій. Йдеться про поєднання стратегічного мислення, управлінської культури, комунікаційної гнучкості, знань у сфері економіки, менеджменту, права та психології. Ці вимоги обумовлюють потребу в удосконаленні системи підготовки керівників навчальних закладів, що сьогодні часто відстає від реальних викликів та очікувань.

Отже, кадрова політика освітнього закладу повинна будуватися на поєднанні стратегічного бачення, професійного підбору персоналу, розвитку управлінської культури, підтримки командної роботи та сприяння особистісному й професійному зростанню кожного працівника, що створює підґрунтя для

досягнення високих результатів у діяльності навчального закладу, його конкурентоспроможності та сталого розвитку.

Список використаних джерел:

1. Боровик О. В., Боровик Л. В. Методичний підхід до оцінки ефективності реалізації перспективних моделей освітньої підготовки персоналу Державної прикордонної служби України: результативний аспект. Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2022. № 74. С. 132-140.
2. Зюкова Л. Концептуальні засади системи управління кадровим потенціалом у закладах професійно-технічної освіти. *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2023. № 1. С. 51-54.