

Віталій ПУДЯК

здобувач освітньо-професійної
програми «Професійна освіта», ЗУНУ

Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління
та персоналу ЗУНУ Олена ДУДКІНА

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ ЯК СКЛАДОВОЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

В умовах трансформаційних змін у соціально-економічній сфері освіта набуває ключового значення, виступаючи важливим чинником підвищення якості життя населення. Це особливо актуально для держав, що реалізують соціально орієнтовану модель економіки. Освітній сектор, як складова публічної сфери, покликаний задовольняти потреби громадян у знаннях, при цьому його функціонування забезпечується за рахунок державних фінансових і матеріальних ресурсів. Такий підхід потребує впровадження ефективних механізмів управління, здатних відповідати актуальним викликам публічного адміністрування.

Українська система освіти розглядається як один із базових елементів державної стратегії, оскільки саме через неї формується інтелектуальний потенціал нації, виховується всебічно розвинена особистість, здатна до самореалізації та безперервного навчання протягом життя. Освітній процес організовується відповідно до чинного законодавства, що включає нормативно-правову базу у сфері освіти, трудового законодавства, охорони праці, пожежної безпеки, санітарно-гігієнічних норм, а також внутрішню документацію, яка регламентує діяльність закладів освіти.

Одним із важливих чинників успішного функціонування освітніх установ є ефективне управління мотивацією працівників. Сучасна управлінська практика трактує мотивацію як основну функцію, що сприяє збереженню та розвитку людського капіталу. Саме за допомогою мотиваційних інструментів забезпечується стимулювання персоналу до досягнення високих професійних

результатів, зміцнюється їхня залученість до організаційної культури установи, підтримується сприятливий психологічний клімат. Водночас результативність мотиваційної політики залежить від гармонійного поєднання внутрішніх і зовнішніх стимулів, що враховують індивідуальні потреби працівників, їхні цінності та рівень особистої відповідальності.

В умовах сучасних викликів виникає нагальна потреба у формуванні цілісної системи управління персоналом в освітній сфері. Така система має інтегрувати правове регулювання, інституційну підтримку та ефективну мотиваційну політику, орієнтовану на довготривалий розвиток людського капіталу в галузі освіти.

«Мотивація розвитку персоналу – це процес спонукання працівників до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для задоволення своїх потреб через трудову діяльність. Однак кінцевим результатом мотивації є досягнення стратегічної мети освітнього закладу, яка полягає у створенні необхідних умов для досягнення цілей та конкурентоспроможності закладу освіти на ринку освітніх послуг» [2].

Система мотиваційних механізмів в управлінні розвитком персоналу в фаховому коледжі культури і мистецтв поєднує матеріальні, нематеріальні, професійні та соціально-психологічні стимули. Вона дозволяє мотивувати персонал всебічно – через визнання, підтримку, розвиток, справедливу оцінку та винагороду. Її ефективність залежить від прозорості механізмів, регулярності реалізації заходів та залучення НПП до формування мотиваційної політики.

У процесі управління персоналом закладу освіти система мотивації відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності його діяльності. Головними завданнями мотиваційних механізмів є не лише залучення компетентного персоналу, а й забезпечення умов для його професійного розвитку.

В умовах високої конкуренції на ринку освітніх послуг заклади освіти змагаються за здобуття кадрового потенціалу, що відповідає

їх стратегічним потребам. У зв'язку з цим система мотивації має бути конкурентною та привабливою для тих категорій фахівців, які є пріоритетними для закладу освіти.

Недостатній рівень вмотивованості та задоволеності рівнем оплати праці з боку персоналу може призвести до зростання плинності кадрів, що, своєю чергою, спричиняє фінансові втрати, пов'язані з процесами пошуку, адаптації, навчання та підвищення кваліфікації нових працівників. Таким чином, задоволення потреб персоналу є вирішальним фактором у збереженні кадрового складу.

Важливу роль відіграє максимальна підтримка з боку адміністративного персоналу закладу освіти механізмів розвитку науково-педагогічних працівників. Після залучення перспективних фахівців керівництво повинно створювати умови, що сприятимуть підвищенню їх ефективності. При цьому варто враховувати не лише виконання функціональних обов'язків, але й загальний внесок у досягнення організаційних цілей. Така діяльність потребує належного визнання, що формує позитивну мотивацію до подальшої праці, активізує творчий потенціал та підсилює корпоративну ідентичність.

Ще одним завданням мотиваційної системи освітнього закладу є збільшення витрат на персонал. Це перед усім, стосується фінансування закладом проходження стажувань, підвищення кваліфікації свого персоналу; можливості їх участі у тренінгах, різноманітних програмах та проектах.

Важливо, щоб система мотиваційних механізмів розвитку персоналу, впроваджена в закладі професійної освіти була прозорою, зрозумілою для всіх учасників освітнього та наукового процесу та була чітко організаційно та функціонально регламентована. В кінцевому підсумку, простота адміністрування мотиваційних процесів розвитку персоналу сприятиме стабільності та результативності її впровадження. Ефективна мотиваційна політика повинна забезпечувати баланс між інтересами працівників і цілями закладу освіти.

Отже, мотивація розвитку персоналу закладів професійної освіти в умовах сучасних викликів вимагає комплексного підходу, поєднуючи професійну, психологічну та соціальну підтримку. Важливо не тільки забезпечити стабільність роботи, але й створити атмосферу соціальної відповідальності, що дозволяє працівникам закладів професійної освіти продовжувати ефективно виконувати свої обов'язки, навіть в умовах війни.

Список використаних джерел:

1. Про фахову передвищу освіту. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>
2. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 27 Тернопіль: Економічна думка, 2022. С. 71-77.