

**Юрій ВОРОБЕЛЬ**

здобувач освітньо-професійної програми

«Фінансова грамотність», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри  
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Ірина ДЕМКІВ

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ І ПРОФЕСІЙНО- КВАЛІФІКАЦІЙНОГО СКЛАДУ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ НА ОСНОВІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ**

Ефективна кадрова стратегія є ключем до формування, збереження і розвитку кадрового потенціалу, визначаючи модель, основний напрям і підхід до управління цим ресурсом. У складних умовах військової агресії, які змушують багатьох громадян переміщатися або емігрувати, управлінські рішення в сфері кадрового менеджменту вимагають адаптації до ризиків і невизначеності. Незважаючи на виклики, кадрова політика освітніх закладів має спрямовуватися не лише на збереження досягнень, а й на підтримку професійного складу та інтелектуального потенціалу. Відновлення економіки після війни потребуватиме спеціалістів для реального сектору економіки, підготовкою яких займаються коледжі, що підкреслює важливість кадрового потенціалу закладів професійної освіти.

Хоч сучасні дослідження в галузі управління освітніми установами визнають значення кадрового потенціалу, питання його формування, збереження і розвитку залишаються центральними, особливо у контексті освітніх реформ, конкурентних умов та високих вимог до якості освітніх послуг. У розвинутих країнах освіта та перепідготовка кадрів є об'єктом значних інвестицій. Водночас, в Україні склалися несприятливі умови для підтримки і відтворення кадрового ресурсу через довготривалу кризу в політичній, соціально-економічній, культурній сферах. Ця ситуація, поглиблена наслідками військової агресії, ставить під

загрозу трансформацію країни в розвинуту демократичну державу, де людина, її знання й інтелект є основним багатством. Тривалий період післявоєнної відбудови вимагатиме зусиль для подолання цих наслідків.

Кадровий потенціал закладу професійної освіти характеризує здатність керівників, викладачів, навчально-допоміжного персоналу та працівників інших структурних підрозділів ефективно виконувати свої функції, а також їх професійні та творчі можливості. Грамотне адміністрування дозволяє розкрити цей потенціал у трудовій діяльності відповідно до посадових обов'язків та цілей освітньої установи. До кількісних показників кадрового потенціалу можна віднести чисельність працівників, професійно-кваліфікаційний склад, демографічні характеристики, стаж роботи, рівень ротації кадрів, укомплектованість та результативність діяльності. У свою чергу, якісні показники включають особистісний потенціал, такі риси, як відповідальність, організованість, працьовитість, а також освітній рівень, культурний розвиток, соціально-психологічний клімат, організаційну культуру та цінності.

Кадрова стратегія базується на баченні розвитку кадрового потенціалу в майбутньому. Якщо стратегія відповідає на питання "Що робити?", то кадрова політика пояснює "Як це робити?". Це збалансована система заходів, спрямована на формування ефективної команди, здатної реагувати на вимоги ринку, та розробку програм реалізації цілей, з урахуванням зовнішнього і внутрішнього середовища. Кадрова політика визначає дії адміністрації у відносинах із працівниками і є інструментом реалізації кадрової стратегії.

Для успішного впровадження кадрової політики важливо передбачити її відображення у внутрішніх документах, таких як кодекс корпоративної культури, колективний договір, посадові інструкції тощо. Всі заходи щодо відбору, атестації, навчання, просування працівників мають бути чітко сплановані та узгоджені з тактичними і стратегічними цілями закладу. Важливим аспектом є синхронізація цілей закладу з особистими цілями працівників

щодо самореалізації та професійного зростання. Якщо керівництво навчального закладу має довгострокове бачення розвитку, слід дотримуватися принципу гармонії між індивідуальними та організаційними цілями, створюючи умови для кар'єрного зростання та впевненості у майбутньому.

Мета кадрової стратегії охоплює п'ять взаємопов'язаних підцілей, кожна з яких має відповідні індикатори та показники для оцінки рівня досягнення цілей. При формуванні кадрового потенціалу важливо звертати увагу на здатність персоналу до генерації інноваційних ідей, його прагнення до постійного підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, а також на вміння адаптувати свої психофізіологічні характеристики до умов праці. Усе це є складовими кадрового потенціалу. Для ефективного управління необхідно створити підсистему адміністрування кадрового потенціалу, що стане частиною загальної системи управління персоналом закладу освіти.

Кадровий потенціал закладів професійної освіти визначається активною участю висококваліфікованого персоналу у навчальному процесі, їх здатністю до наукової, інноваційної діяльності та подальшого професійного розвитку. Важливим є рівень освіти та кваліфікації, а також психофізіологічні якості, які можуть бути задіяні для реалізації стратегічних цілей закладу освіти та зміцнення його конкурентних переваг на ринку освітніх послуг. Таким чином, кадрова стратегія виступає як «дорожня карта» для прийняття рішень в управлінні персоналом з метою довгострокового розвитку навчального закладу.

#### **Список використаних джерел**

- 1.Августин Р., Галюлько Ю. (2024). Теоретико-методичні засади управління соціальною відповідальністю суб'єкта сфери споживчих послуг. *Development Service Industry Management*, (1), 173–177.
- 2.Августин Р., Демків І. Інструментарій політики розвитку та зміцнення конкурентоспроможності економіки територіальних громад. *Modeling the development of the economic systems*. 2023. Вип 2, С. 28–33.

3. Августин, Р., Демків, І. (2024). Управління кадровим потенціалом закладів охорони здоров'я. *Development Service Industry Management*, (2), 284–288. [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-6\(45\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-6(45))

4. Ткаченко А. М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу. *Вісник економічної науки України*. 2015. № 1. С. 141–146. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu\\_2015\\_1\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2015_1_29).