

Олеся ГОДЯ

здобувачка освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ

Олександр ГОРСТ

здобувач освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ

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

Віктор АНТОНЮК

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ У СФЕРІ ОСВІТИ

Ефективність діяльності будь-якої організації безпосередньо залежить від якості управління персоналом. У сучасному світі персонал розглядається не просто як ресурс, а як стратегічна складова успішного розвитку підприємства. Саме професійні знання, компетентність, продуктивність працівників та їхня здатність до інновацій визначають конкурентні переваги організацій. Події першого десятиліття XXI століття змінили вектор розвитку господарських систем, а отже, трансформували і підходи до кадрового менеджменту.

Ефективне управління персоналом передбачає створення гнучкої системи, що здатна адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Однак багато компаній стикаються з низькою ефективністю традиційних методів управління. Застарілі підходи не відповідають сучасним вимогам і перешкоджають досягненню високих результатів. У зв'язку з цим актуалізується необхідність оновлення кадрової політики. Основна увага зміщується з формального адміністрування до розвитку персоналу як джерела організаційного потенціалу.

Управління персоналом більше не обмежується функціями кадрового обліку. Воно охоплює стратегічне планування, розвиток лідерства, формування корпоративної культури. Змінюється роль HR-служб – від технічного підрозділу до активного учасника

стратегічного управління. Зросла потреба в інноваційних HR-технологіях, які дозволяють підвищити ефективність праці, мотивацію та залученість працівників.

Інноваційні методи управління включають диференційований підхід до персоналу, що враховує індивідуальні особливості кожного працівника. Відомий дослідник Пітер Друкер наголошував, що ефективне управління можливе лише за умови індивідуалізації управлінських впливів. Розвиток персоналу базується на концепції "персонал-технологій", які включають методи оцінювання, навчання, адаптації, мотивації та автоматизації HR-процесів.

Розробка і впровадження персонал-технологій здійснюється у декілька етапів: від аналізу кадрової ситуації до навчання персоналу і контролю реалізації. У практиці управління використовуються як традиційні методи (скринінг, рекрутинг), так і новітні (хедхантинг, Executive Search, Mystery Shopping). Ці інструменти дозволяють залучати талановитих фахівців, оцінювати якість їхньої роботи та підвищувати рівень лояльності.

Окреме місце посідають інформаційні HR-технології, які автоматизують процеси підбору, обліку, навчання та оцінювання. Вони забезпечують оперативність, точність і прозорість кадрових рішень. Зокрема, сучасні автоматизовані системи управління персоналом значно знижують адміністративне навантаження і підвищують ефективність роботи HR-відділів.

Особливого значення в управлінні персоналом набувають аутсорсинг і аутстафінг. Ці моделі дозволяють оптимізувати витрати і залучати зовнішніх фахівців для вирішення специфічних завдань. У період економічної нестабільності такі технології забезпечують гнучкість кадрової політики. Водночас розвиток корпоративної культури та підвищення залученості працівників зміцнюють командну згуртованість.

У сфері освіти кадрова політика також переживає трансформацію. Традиційна модель управління персоналом, орієнтована на документальний супровід, більше не відповідає вимогам часу. В умовах реформування освітньої системи акцент

зміщується на розвиток людського капіталу, формування компетентного та адаптивного педагогічного середовища.

Сучасна освітня установа має стати "організацією, що навчається", де кожен працівник – від адміністратора до викладача – активно залучений у процеси розвитку та прийняття рішень. Гарвардська модель управління людськими ресурсами пропонує враховувати інтереси всіх зацікавлених сторін: студентів, педагогів, роботодавців, органів влади. Це дозволяє формувати збалансовану кадрову політику та підвищувати ефективність управління.

Ключовими напрямками модернізації HR-системи в освіті є розвиток лідерства, підвищення професійного рівня кадрів, впровадження інноваційних методів мотивації. Конкуренція за фахівців зростає, що вимагає переходу від рутинного адміністрування до стратегічного партнерства між керівництвом і працівниками. Інвестиції в розвиток персоналу мають розглядатися як інвестиції у якість освіти.

Професійний розвиток педагогів повинен бути безперервним, адаптивним і орієнтованим на потреби ринку праці. Важливо забезпечити прозорість кадрової політики, участь освітян у прийнятті рішень, підтримку ініціатив. Таким чином, кадрова політика в освіті повинна поєднувати стратегічні підходи з гнучкими механізмами реалізації, орієнтованими на зростання людського потенціалу.

Управління персоналом у сучасних умовах набуває стратегічного значення, оскільки саме людський капітал є головним чинником конкурентоспроможності організацій. Традиційні підходи до HR вичерпали свій потенціал, що зумовлює потребу в інноваційних технологіях управління кадрами, зокрема в автоматизації, диференційованому підході та розвитку корпоративної культури. Особливої актуальності ці процеси набувають у сфері освіти, де кадрова політика має трансформуватись у напрямі підтримки розвитку, залученості та ініціативності працівників.

Список використаних джерел

- 1.Обіход С. В. Інноваційні підходи до управління персоналом як фактор конкурентоспроможності у контексті глобальної нестабільності. *Економіка, управління та адміністрування*. 2024. (1(107)). С. 3–9. [https://doi.org/10.26642/ema-2024-1\(107\)-3-9](https://doi.org/10.26642/ema-2024-1(107)-3-9).
- 2.Шкільняк М., Мельник А., Желюк Т., Васіна А., Дудкіна О. Менеджмент та публічне управління в умовах сучасних викликів. *Вісник економіки*. 2023. Вип. 2. С. 233-248.