

Дмитро ГАЙДУК

здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – д. е. н., професор, професор кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Михайло ШКІЛЬНЯК

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СИСТЕМИ ОСВІТИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Трансформаційні процеси, які відбуваються в усіх сферах суспільного життя України вимагають від суспільства та держави нового ставлення до питання розвитку кадрового потенціалу системи освіти територіальної громади. В цьому контексті надається підвищена увага людському чиннику, а застосування сучасних технологій визначає успіх функціонування закладів освіти в цілому, що забезпечує в подальшому їх конкурентоспроможність. При цьому жителі громади потребують нових якісних освітніх послуг, нових ідей. Все це створює нові вимоги до персоналу, його компетенції та вмінь. Водночас, це досягти можна за допомогою розвитку кадрового потенціалу системи освіти територіальної громади.

Ми вважаємо, що для успішного розвитку будь-яких елементів кадрового потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібраний персонал, якісне його навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для проявлення ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання.

В закладах освіти територіальних громад важливою є якість їх кадрового потенціалу, для якої характерним є кваліфікація – рівень професійної придатності, який свідчить про сукупну наявність у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та трудових навичок, що є необхідними для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю. Разом з тим, кваліфікація персоналу взаємопов'язана з характером та змістом праці, її різноманітністю

та складністю. Відтак, розвиток кадрового потенціалу системи освіти залежить від ефективної та дієвої системи професійно-кваліфікаційної підготовки (підвищення кваліфікації) та розвитку персоналу. Водночас, розвиток кадрового потенціалу повинен базуватися на взаємній зацікавленості та вигоді як працівників, так і закладу освіти.

Вважаємо, що удосконалення механізму розвитку кадрового потенціалу системи освіти територіальної громади доцільно здійснювати у оперативному та стратегічному напрямках. Так, оперативний напрям розвитку кадрового потенціалу доцільно проводити у розрізі трьох рівнів:

- на рівні організаційних структур: доцільно створити спеціальний підрозділ з управління кадровим потенціалом, який буде займатися усіма питаннями щодо розвитку кадрів закладів освіти, зміни організаційної структури, навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, формування та здійснення мотиваційних заходів, створення, запровадження та контроль за виконанням програм з розвитку працівників, моніторинг зовнішніх потреб суспільства та вимог до діяльності закладів освіти;

- на рівні процесів в закладах освіти: це повинна бути формалізація усіх процесів, що відносяться до управління розвитком кадрового потенціалу;

- на рівні технологій закладів освіти: доцільно створити єдину систему, технологію, яка буде контролювати дотримання нормативно-правової бази розвитку кадрового потенціалу

Вдосконалення розвитку кадрового потенціалу за допомогою стратегічного підходу означає об'єднання усіх видів діяльності з кадрами для досягнення однієї стратегічної цілі розвитку закладу освіти, а саме:

- пошук нових напрямів навчання кадрів, нових джерел отримання сучасної інформації, способів підвищення кваліфікації, планування ділової кар'єри працівників;

- аналіз мотиваційних заходів в закладах освіти, проведення соціологічних опитувань персоналу для формування нових

мотиваційних програм;

- проведення заходів для розкриття креативності та ідейності кадрів.

Доцільною є розробка стратегії розвитку кадрового потенціалу, яка розпочинається з зіставлення організаційних компетенцій, необхідних для реалізації загальної стратегії розвитку закладів освіти, з фактичним станом працівників.

Зазначимо, що розвиток кадрового потенціалу системи освіти полягає у створенні оптимальної комбінації методів та варіантів навчання, підготовки, стимулювання до праці та мотивації працівників. Ефективна комбінація усіх форм повинна мінімізувати кадрові втрати та підвищити кадровий потенціал закладів освіти територіальної громади.

В контексті адаптації кадрового потенціалу до трансформаційних змін важливе значення має запровадження новітніх підходів до розвитку кадрового потенціалу системи освіти територіальної громади. Водночас, запровадження новітніх підходів до розвитку кадрового потенціалу системи освіти територіальної громади передбачає послідовні етапи, дотримання яких дасть можливість створити закладам освіти територіальної громади ефективний кадровий потенціал [1]. Відтак, такими етапами є: оцінка та діагностика наявного кадрового потенціалу закладів освіти територіальної громади; формування положень чи внесення необхідних коректив до наявних положень про кадрову діяльність в закладах освіти територіальної громади; розробка та затвердження інноваційних технологій розвитку кадрового потенціалу системи освіти територіальної громади; впровадження інноваційної технології роботи з кадрами; визначення відповідальних осіб за дотримання етапів впровадження інноваційної технології роботи з кадрами.

Зазначимо, що в закладах освіти територіальної громади важливим є удосконалення системи мотивації персоналу до підвищення кваліфікації як важливої складової формування стратегії розвитку кадрового потенціалу, яка охоплює заходи

морального та матеріального стимулювання. При цьому, для морального стимулювання персоналу у підвищенні кваліфікації доцільно застосовувати заходи, що передбачають: усну та письмову подяку, присвоєння почесних звань: кращий вчитель року, почесний працівник, почесний (заслужений) наставник, занесення прізвища працівника до книги або на дошку пошани, інші засоби. Матеріальне стимулювання персоналу закладів освіти територіальної громади повинно використовуватися у зв'язку з підвищенням професійних знань і навичок, а це повинно супроводжуватись підвищенням індивідуальних розмірів премій у межах діючих положень загального преміювання.

Важливим стимулюючим чинником розвитку кадрового потенціалу системи освіти територіальної громади є кар'єра персоналу. Працівники повинні уявляти свою перспективу та знати можливі напрями зосередження своїх зусиль, що надасть їм впевненості у майбутньому та буде стимулювати прагнення до підвищення свого професійного рівня [2].

Отже, для вдосконалення механізму розвитку кадрового потенціалу системи освіти територіальної громади доцільним є застосовування новітніх освітніх технологій; проведення моніторингу ефективності навчання; розроблення та використання методики оцінки професійної підготовки персоналу; забезпечення якісної організації та проведення перепідготовки і підвищення кваліфікації.

Список використаних джерел

1. Актуальні питання реформування освіти в Україні : монографія / за ред. С.А. Лондара ; ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2018. 246 с.
2. Шевченко О. М. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу. *Публічне адміністрування: наукові дослідження та розвиток*. 2017. № 2. С. 55-2. URL: <http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/17216/O.%20M.%20Shevchenko%20%20Formuvannia%20ta%20efektyvnist>