

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

Сумський національний аграрний університет

**Анотація.** У статті виокремлено значення освіти в умовах сьогодення, досліджено сучасний стан управління персоналом в освітніх закладах та запропоновані заходи, які сприяють удосконаленню управління персоналом в закладі освіти

**Ключові слова.** Освіта, заклад освіти, мотивація, персонал, управління персоналом

**Annotation.** The article identifies the importance of education in today, the current state of personnel management in educational institutions and proposed measures that contribute to the improvement of personnel management in the educational institution.

**Keywords:** Education, educational institution, motivation, staff, personnel management

Управління персоналом – це найважливіший напрямок у стратегії управління організацією. Для ефективного управління, прийняття необхідних та грамотних рішень, оцінювання доцільності управлінських дій необхідно розуміти мету, завдання, методи даного процесу, а також орієнтуватися та аналізувати тонкощі специфіки керування персоналом [2].

Управлінням персоналом називають організаційний систематичний процес, який сприяє досягненню більшого результату за менших ресурсних витрат, які використовуються для здійснення мети.

Перехід від планової економіки до ринкових умов вніс зміни до системи освіти. Спрямованість на становлення освіти диктують законодавчі акти та державні освітні стандарти. Від педагогічного складу потрібно вміння оперативного орієнтуватися в варіативних умовах реального педагогічного процесу, швидко приймати педагогічно виправдані рішення, спрямовані на реалізацію цілей навчання, виховання та сприяння розвитку учнів.

Освіта має бути конкурентоспроможною на світовому ринку, мати рівний доступ, спрямована на інновації в науці, комерціалізована, спрямована до балансу ринку праці та ринку освітніх послуг. Персонал виступає як стратегічний ресурс освітнього закладу. Як і в будь-якій організації, персоналу сфери закладу освіти необхідні механізми управління для забезпечення результативності роботи.

Для створення ефективної системи управління заклади освіти повинні визначити, яка професійна поведінка потрібна у досягненні поставлених цілей, а також які методи є стимулами для персоналу у набутті компетенцій, необхідних для засвоєння даної поведінки. Ефективність управління персоналом та реалізація поставленої мети найчастіше залежать від вибору варіантів побудови самої системи управління персоналом закладу, розуміння механізмів його функціонування, вибору найкращих методів та технологій роботи з людьми [5].

Управління персоналом освітнього закладу дозволяє компіювати знання, вміння та навички, підвищує результативність працівників, спрямовує їх діяльність для досягнення стратегічних цілей закладу освіти.

Педагогічним персоналом закладом освіти називають групу педагогів з профільною професійною освітою, сформованих штатним розкладом, які мають на меті надання освітніх послуг, що орієнтуються на чинні стандарти освіти. Педагогічний персонал є головним інтелектуальним ресурсом закладу освіти.

Педагогічний колектив є стратегічним ресурсом, на якому ґрунтуються всі успіхи закладу освіти, і, водночас, це люди з їхніми цілями, потребами та проблемами. Оскільки всі цілі закладу освіти досягаються за допомогою персоналу, управління педагогічним колективом має бути на першому місці серед інших компонентів керування. Управління персоналом закладу освіти можна розглядати як

інтегрований процес цілепокладання та рішення освітніх завдань, орієнтований на пошук оптимальних шляхів використання інтелектуального та особистісного потенціалу педагогів [3].

Виходячи зі специфіки педагогічної професії, управління персоналом закладу освіти може включати наступні заходи:

1. Організаційні:

- реалізація очікуваних результатів за допомогою професійного розвитку персоналу;
- вдосконалення роботи зі створення відповідних умов для розвитку та формування кадрового резерву закладів освіти;

- розробка новітніх підходів до формування викладацького складу, допоміжного складу;
- залучення до науково-педагогічної діяльності талановитої та обдарованої молоді.

2. Перспективний розвиток:

- забезпечення ефективності стажування та підвищення кваліфікації персоналу;
- удосконалення системи формування педагогічної компетентності персоналу;
- впровадження системи об'єктивних показників оцінки їх діяльності.

З метою забезпечення економічних та соціальних гарантій персоналу закладу освіти необхідно вирішувати такі завдання [6]:

- на організаційному етапі – створення умов для ефективної професійної діяльності персоналу закладу освіти;

- на етапі перспективного розвитку – удосконалення механізмів стратегічного планування та реалізації програм управління персоналом закладу, заснованих на збереженні наукових впроваджень та наукового потенціалу [1].

Щоб забезпечити заклад освіти висококваліфікованими кадрами та постачати високоякісні освітні послуги, керівництвом має бути впроваджено чітку, налагоджену систему мотивації. Важливим пунктом у цьому процесі буде сама система мотивації, і навіть, безпосереднє включення персоналу у цей процес. Таким чином, можна отримати гідні результати.

Мотивація є найважливішим причинним чинником ефективності праці персоналу закладів освіти. У майбутньому стимулювання високої результативності лише на рівні індивіда вплине на ефективність діяльності закладу освіти в цілому [4].

Мотивація необхідна для досягнення високої ефективності управління персоналом, але її однієї для цього недостатньо. Здебільшого продуктивність індивіда залежить від того, в яких умовах, у якому колективі він працює, наскільки він може використати свій інтелектуальний потенціал на робочому місці, чи має можливість приймати рішення, керувати людьми та інше. Основне значення системи мотивації полягає в тому, щоб стимулювати професійну поведінку персоналу, спрямувавши його на досягнення стратегічних завдань, що стоять перед нею, іншими словами, поєднати матеріальні інтереси працівників із стратегічними завданнями навчального закладу [7].

Підсумовуючи, хочеться відзначити, що вдосконалення управління персоналом закладу освіти є особливим видом діяльності, що вимагає виконання спеціальних функцій та наявності особливих якостей співробітників, які займаються цією діяльністю. На ефективність управління персоналом впливають передусім компетенція працівників та рівень їх мотивації. При цьому компетенція працівників залежить від рівня їхньої освіти, досвіду роботи та особистих здібностей. Управління педагогічним колективом здійснюється на двох рівнях: управління колективною діяльністю та діяльністю кожного педагога зокрема, що необхідно врахувати в специфіку та розробку стратегії управління персоналом закладу освіти.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Баша І. М. Маркетингові дослідження в системі стратегічного управління освітнім простором вищих навчальних закладів. *Формування ринкової економіки*: зб. наук. праць. К. КНЕУ. 2012. Вип. 28. Ч. 2. С. 584-591.

2. Буднікевич І. М. Маркетинг у галузях і сферах діяльності: навч. посібник для студентів ВНЗ. Київ. ЦУЛ. 2017. 535 с.

3. Гончарова О.В. Маркетинг на ринку освітніх послуг. *Менеджмент і маркетинг*. 2018. Випуск 49. С. 169-178.

4. Ніколаєнко С.М. Керівник закладу освіти (організаційно-педагогічні та правові основи управлінської діяльності): підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. Київ. НУБіП України. 2019. 408 с.
5. Рябова З.В. Маркетингові дослідження якості надання освітніх послуг. *Народна освіта*. 2013. Вип. 1 (19). URL: [www.narodnaosvita/kyiv.ua](http://www.narodnaosvita/kyiv.ua).
6. Рябова З. В. Наукові основи маркетингового управління в освіті: монографія. К. Педагогічна думка. 2013. 268 с.
7. Слюсаренко О.В. Public relations у сфері вищої освіти України. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2018. Випуск 2-1(45). С.80-83.

**Могильна Людмила Миколаївна**, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової, Сумський національний аграрний університет, Суми, e-mail: [Farafonova\\_L@ukr.net](mailto:Farafonova_L@ukr.net).

**Яриновський Олександр Олександрович**, здобувач вищої освіти (магістр), Сумський національний аграрний університет, Суми.

**Mohylna Liudmyla M.** - Ph.D in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management named after Professor L.I. Mykhailova, Sumy National Agrarian University, Sumy, e-mail: [Farafonova\\_L@ukr.net](mailto:Farafonova_L@ukr.net).

**Yarynovskiy Oleksandr O.** - applicant for higher education (master's degree), Sumy National Agrarian University, Sumy.