

Oksana Storozhuk

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Economics,
Management and Commercial Activity
Central Ukrainian National Technical University*

Oleksii Zaiarniuk

*Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor at the Department of Economics,
Management and Commercial Activity
Central Ukrainian National Technical University*

Сторожук О.В.

*к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності
Центральноукраїнського національного технічного університету*

Заярнюк О.В.

*к.е.н., доцент кафедри економіки,
менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнського національного технічного університету*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-295-1-120>

TOPICAL ISSUES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Один з ключових елементів стратегічного менеджменту закладу вищої освіти (ЗВО) є менеджмент людських ресурсів. Це питання набуває особливого значення в теперішньому сьогодні, коли перед українським суспільством постали безпрецедентні виклики стосовно забезпечення якісної та безпечної освіти в умовах війни. В цьому зв'язку особливої уваги потребують якість, креативність, творчість, стресостійкість та швидкість адаптації викладачів до роботи в екстремальній обстановці та забезпечення адекватних сучасних підходів до менеджменту вищої освіти.

Складність менеджменту людських ресурсів сучасних ЗВО, пов'язана в тому числі і з прискоренням освітніх трендів (рис. 1), що активізувалися у період пандемії і продовжуються під час війни. Це, в свою чергу, передбачає багатоаспектний підхід до його розгляду.

Тотальна цифровізація, цифрова грамотність та безпека, медіаграмотність передбачають розвиток сучасної техніко-технологічної бази ЗВО, особливості технологій і техніки (в тому числі комп'ютерної), що використовуються у середовищі його діяльності. В цьому зв'язку велике значення має навчання персоналу ЗВО відповідним «айтішним» компетенціям: навичкам роботи в хмарному навчальному середовищі; інтелектуальному аналізу даних (data mining); роботі із сполучним програмним забезпеченням для комунікацій між різними робочими групами, кафедрами, деканатами, фахівцями та структурними підрозділами; набуття знань із вебархітектури для підтримки, постійного оновлення і наповнення сайтів університету, факультетів та кафедр; навчання мережевої та інформаційної безпеки.



Рис. 1. Глобальні освітні тренди

Джерело: побудовано авторами на основі [1; 2; 4]

Для удосконалення методів навчання у ЗВО важливо формувати та розвивати іммерсивне освітнє середовище, заохочувати викладачів до впровадження та використання інтерактивних технологій (гейміфікація, візуалізація, віртуальна і доповнена реальність тощо). Викладач при цьому має бути організатором і учасником, який активно дає фідбек та динамічно створює ситуаційні задачі під час здійснення навчальної комунікації, застосовує персоналізований підхід та формує для здобувача освіти напрями подальшого розширеного вивчення дисциплін та здійснення наукового пошуку.

Організаційно-економічний аспект менеджменту людських ресурсів ЗВО передбачає, в тому числі, питання мотивації та стимулювання. Сучасні реалії такі: на мотивацію викладацької праці чинять вплив різні стимули (рівень заробітної плати, творчий характер праці, атмосфера у колективі, прагнення реалізувати особистий інтелектуально-творчий потенціал, постійна потреба в нових знаннях). Досить стійкою є думка, що отримання матеріальних вигід не розглядається працівниками освіти як найвища цінність; серед потреб працівників ЗВО переважають потреби вищого рівня, таких як потреба в повазі, визнанні науковою та педагогічною спільнотою, причетності до соціально значущої справи, творчого саморозвитку, самовираження. Досить вагоме значення в ієрархії мотивів для персоналу ЗВО є безпека – стабільна робота, відсутність ризику для життя та здоров'я, соціальні гарантії, комфортне робоче місце тощо.

Попри таке уявлення, маємо визнати, що матеріальні стимули (винагорода у вигляді заробітної плати, доплат та премій) є важливими, оскільки дозволяють задовольняти різні потреби викладачів та членів їх родин [3; 5]. Крім того, можливість забезпечувати викладачам високий рівень оплати їх праці дає шанс залучити до ЗВО найбільш талановитих, творчих, орієнтованих на успіх науковців та педагогів. Це своєю чергою буде ефективно впливати на успішність формування сучасних навичок здобувачів освіти, розвивати їх креативність, творчість, інноваційність.

Слід підкреслити, що такі світові тренди, як освіта протягом життя (Lifelong Learning), глибше навчання (Deeper Learning), лідерство, менторство, бізнес-

навички, метою яких є досягнення кожним здобувачем освіти засвоєння можливостей і здатностей, що необхідні йому для розвитку критичного і технічного мислення, подальшого успіху в професійному житті та стабільного майбутнього, змінює роль викладача, перетворює його на організатора ефективної комунікації у реальному та віртуальному середовищі. Відтак менеджмент людських ресурсів у ЗВО має урахувати ці питання.

Окремим аспектом менеджменту людськими ресурсами в ЗВО є соціально-психологічний вплив, який віддзеркалює питання управління соціальною активністю персоналу, упровадження різних процедур впливу на соціальні, культурні інтереси, свідомість викладачів. В цьому зв'язку варто зазначити, що емпатія та емоційний інтелект в науково-педагогічному колективі нині має значний вплив на формування соціально-психологічного клімату. У часи війни, коли відбулося перенесення першочергового фокусу уваги персоналу на безпеку та збереження життя і здоров'я своєї сім'ї, для більш активного їх залучення до трудової діяльності з боку освітніх менеджерів має підвищуватися прояв людяності та емпатії до колег і трансформуватися стратегія взаємодії в науково-педагогічному колективі та роботі з персоналом ЗВО.

Постійні контекстні зустрічі з метою, наприклад, удосконалення іншомовної професійної комунікативної компетентності, командні психологічні та професійні тренінги, спільні проекти з розробки і впровадження інноваційних освітніх технологій, тощо є, на думку авторів, дієвими інструментами зміцнення соціально-психологічної стійкості персоналу, формування відчуття стабільності та сприяння згуртованості колективу.

Окремим важливим актуальним питанням менеджменту людських ресурсів закладу вищої освіти є інклюзія. Тут слід підкреслити, що в нашому суспільстві іноді досить звужено розуміється поняття інклюзивного освітнього середовища. Часто його трактують як особливе середовище для навчання здобувачів освіти з інвалідністю. На думку авторів, інклюзія, як синонім різноманіття, включає залучення до здобуття освіти осіб з різними проявами різноманітності. Війна збільшила цей перелік. Сьогодні особливі освітні потреби мають вимушено переміщені здобувачі освіти, ветерани, мігранти, здобувачі освіти, що належать до різних етнічних, релігійних чи мовних меншин, дорослі здобувачі освіти.

Відтак інклюзивний підхід ставить підвищені вимоги до всіх учасників освітнього процесу: від здобувачів освіти з особливими освітніми потребами він вимагає значних фізичних і психологічних зусиль; від їх однокурсників – розуміння, толерантного ставлення, готовності надавати допомогу; від викладачів – високого рівня професіоналізму, спеціальних знань, емпатії; від топ-менеджменту ЗВО – створення чіткої стратегії, заснованої на урахуванні інклюзивних цінностей та потреб. Менеджмент закладу вищої освіти має забезпечувати єдність освітнього інклюзивного простору на засадах персоналізованого і диференційованого підходів, застосовувати різні формати освіти (онлайн і офлайн), мікронавчання, асинхронне навчання тощо.

Загалом, корпоративна підтримка особистісно-професійного розвитку науково-педагогічних працівників є запорукою ефективності менеджменту людських ресурсів ЗВО. Основою успішного освітнього закладу є сильна науково-педагогічна команда, яку підтримує сильна корпоративна культура. В такому освітньому середовищі кожен викладач може проявити увесь діапазон своїх талантів, відчувати свою цінність та продуктивно виконувати роботу. Ефективна та якісна діяльність закладу вищої освіти залежить, насамперед від його лідера (керівника) та колективу, який керівник формує навколо себе. Спільні цінності, закони життя всередині ЗВО, погляди на порядок речей – усе це сприяє творенню успішної корпоративної

культури. Завдяки цьому науково-педагогічний колектив працює згуртовано і демонструє успішність.

Отже, сьогодні ставлять підвищені вимоги до рівня компетентності викладачів ЗВО, ініціює зміну ролей викладачів. Таким вимогам відповідають інтелектуально-креативні людські ресурси ЗВО, що спонукає до напрацювань та запровадження новітніх підходів до удосконалення менеджменту людських ресурсів закладу вищої освіти.

Література:

1. 10 трендів трансформування освіти з такої, якою ми її знаємо. URL: https://ceit-blog.ucu.edu.ua/ed-tech/10_trendiv_transformuvannia.

2. Глобальні тренди, які формуватимуть освітні тенденції у 2022 році. Дослідження ОЕСР. URL: <https://nus.org.ua/articles/globalni-trendy-yaki-formuvatymut-osvitni-tendentsiyi-u-2022-r-doslidzhennya-oesr>.

3. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.Д. Лучик, Л.Д. Запирченко та ін. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 281 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/12306/1/Motyvatyyni%20mekhanizmu%20rozvytku%20ekonomiky%20na%20etapi%20yevrointehratsiyi.pdf>.

4. Навички, які потрібно розвивати вже сьогодні, щоб бути конкурентоспроможними завтра. URL: <https://www.management.com.ua/notes/konkurentospromozhni-navychky.html>.

5. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія; М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький : КОД, 2021. 440 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/10935>.