

В даний час для успішного управління сучасною школою потрібно всі зусилля спрямувати на підвищення якості освіти, однією зі складових якого є особистісне зростання учнів, з урахуванням сучасних тенденцій у розвитку освітніх установ.

Т. Серджіованні наголошує, що успіх закладу або установи гарантований, якщо його керівник здатний уявити і передати іншим яскраве бачення майбутньої організації, перетворити це, відповідно, у чіткі організаційні завдання зміну структур чи діяльності. Такі дії породжуватимуть почуття готовності до змін серед тих, хто працює в організації [4].

#### **Використані джерела**

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Концепція нової української школи URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>
3. Сагуйченко В.В. Вплив соціуму на діяльність громадсько-активної школи. *Науково-методичний альманах "Нива знань"*. 2010. № 3. С. 30.
4. Серджіованні Т. Керування освітою і шкільне врядування. Львів: Літопис. 2002. С.93.

#### **Євген ПАНЬКО**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Соціальна робота» ТНЕУ

Науковий керівник – к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Зоряна ПУШКАР

### **РОЗВИТОК КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙ**

Кадрова політика є основою системи управління людськими ресурсами, конкретизується у відповідній стратегії, а реалізується через практичну діяльність – кадрову роботу. Вона направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і урядових рішень [2].

Реалізація кадрової політики та виконання основних функцій кадрової роботи вимагає висококваліфікованих, професійно здібних працівників, до яких висувають високі морально-психологічні вимоги. Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, культурним, ерудованим і з стратегічним мисленням. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом. Домогтися високих результатів в організації можливо тільки тоді, коли люди, які там працюють, володіють знаннями, уміннями, навиками, відповідним настроєм. Сучасний висококваліфікований спеціаліст може всебічно проявити себе в роботі лише активно взаємодіючи з

колегами та керівництвом, маючи необхідну культуру спілкування.

Основним завданням управління кадрами в сучасних умовах є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня. Розвиток вітчизняної економіки залежить від наявності висококваліфікованих кадрів, які здатні трансформувати отриману інформацію в навички виконання поставлених завдань й розширення професійної компетентності [2].

Маючи достатньо високий потенціал у сфері науки й освіти, наша країна все ж істотно відстає від провідних світових держав в інноваційному розвитку. Причин для такого відставання чимало. Аж ніяк не останнє місце, на наш погляд, серед них займає людський фактор економічного розвитку, під яким розуміється здатність й рішучість керівників компаній, підприємств, керівників та рядових працівників впроваджувати та здійснювати новий підхід, пов'язаний із реалізацією інноваційного типу розвитку виробництва та сфери послуг, готовність до нововведень, їх зацікавленість у впровадженні інновацій.

Ринок праці висуває нові вимоги до випускника вищого навчального закладу: високий рівень інтелектуальних, комунікативних, моральних якостей, які сприяють успішній самоорганізації діяльності. При створенні конкурентних переваг вітчизняні підприємства вимагають від сучасного фахівця широкого спектру професійних знань, умінь, навичок. Пріоритетного значення при цьому набуває пошук висококваліфікованих спеціалістів, а також цілеспрямоване і систематичне вдосконалення компетентності діючого персоналу підприємства. Тому система вищої освіти повинна йти в ногу з часом, сприяти вивченню сучасних тенденцій, активізації креативного і творчого розвитку особистості, орієнтуватись на створення інновацій. Проблема забезпеченості кадрами вимагає перегляду сучасного навчання у вищій школі із орієнтацією на якість підготовки компетентних професійних фахівців з урахуванням творчих можливостей, задоволення особистих і соціальних інтересів [1].

Таким чином, в сучасних умовах престижні підприємства вдаються до різних способів розвитку компетенцій своїх співробітників та студентів вузів. Зацікавленість підприємств можна пояснити усвідомленням того, що на швидко змінному світі система вищої освіти, по-перше, не встигає за вимогами ринку та запізнюється із формуванням необхідних компетенцій, а по-друге, не має у своєму розпорядженні достатніх можливостей, щоб прищепити студентам належні навички практичної роботи, хоча є спроби впровадження дуальної освіти.

Сьогодні, і в традиційному, і в інноваційному сегментах реального сектора економіки найбільш затребуваними виявилися: володіння комп'ютером та інформаційними технологіями (причому не тільки для фахівців із вищою освітою), готовність постійно навчатися новому, здатність адаптуватися у нових умовах та працювати у команді. А також особисті якості – працьовитість,

старанність, дисциплінованість, відповідальність.

В інноваційному сегменті частіше затребувані вузькоспеціальні знання й уміння поводитися із вимірювальними та діагностичними приладами, а також навички роботи із спеціальною літературою, знання вітчизняного та зарубіжного досвіду в професійній області, вміння аналізувати інформацію із різних джерел. Інноваційний сегмент також пред'являє високі вимоги до якостей працівників, пов'язаних із творчістю та креативністю. Працівники інноваційних підприємств переважно орієнтовані на підвищення свого освітнього та трудового потенціалу. Це зумовлено як складністю роботи, яка виконується, так і тими недоліками, які вони бачать у освіті, яку здобуто.

В основі кадрових стратегій інноваційних підприємств лежить цілеспрямована робота по підборі кадрів ще у період навчання потенційного фахівця. Основні вимоги пред'являються не стільки до обсягу професійних знань, скільки до готовності та намірів набувати ці знання у майбутньому ("навчання, готовність до самоосвіти"). Вдосконалення специфічних компетенцій надалі відбувається в системі додаткової професійної освіти [2].

Перехід до економіки знань висуває на перший план створення умов для розвитку людського потенціалу. Це спричинить зміни у механізмах, формах і видах зайнятості та найму населення, а також зажадає нових методів регулювання ринку праці. Зокрема, повинні знайти ширше розповсюдження нетрадиційні для українського ринку види найму та зайнятості населення, такі як фріланс, "портфельна" та дистанційна зайнятість, аутсорсинг, аутстафінг і ін.

Разом з цим повинні впроваджуватися нові методи навчання, нові форми співпраці освіти, науки і бізнесу, а також формуватися інноваційна свідомість і інноваційні компетенції фахівців. Іншими словами, мова йде про зміну пріоритетів кадрової політики та розвитку системи освіти на середньострокову і довгострокову перспективу, орієнтованих, перш за все, на зниження об'ємів некваліфікованої праці, формування нових, високотехнологічних сегментів, що вимагають інноваційну компетенцію працівників.

#### **Використані джерела**

1. Лавриненко Л.М. Кадрова політика в умовах інноваційного розвитку. *ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» Економічні науки.* №5. 2014.
2. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
3. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К: КНЕУ, 2005. 403с.