

Таким чином, будь-які інвестиції в продовольство та сільське господарство слід розглядати як частину динамічної та взаємопов'язаної системи, і їх не слід розглядати ізольовано. Системна перспектива допомагає відійти від лінійного мислення про причинно-наслідкові зв'язки та дозволяє розглядати взаємозалежності, зворотні причинно-наслідкові зв'язки та компроміси. Будь-які інвестиції принесуть зміни та потребують аналізу як прямого, так і непрямого впливу, а також ризиків впливу.

По-друге, контекстна специфіка є ключовою. Хоча докази можуть підтверджувати певний підхід до інвестування для досягнення впливу в цілому, те, що працює в одному місці, може не працювати в іншому. Тому важливо оцінювати та контролювати вплив кожної інвестиції окремо, як передінвестиційної за допомогою належної перевірки впливу, так і післяінвестиційної за допомогою моніторингу та управління впливом.

По-третє, важливо враховувати ширше сприятливе середовище, необхідне для підтримки інвестицій. Можуть існувати недоліки в нормативно-правовій базі, наприклад, на рівні ринку чи країни, або інші обмеження, які необхідно усунути для належного функціонування продовольчих і сільськогосподарських систем.

Список використаних джерел:

1. Кальченко С. В., Попова Т. В., Свиноус Н. І. Організаційно-економічні засади гармонізації економічних інтересів держави та фермерських господарств в інвестиційній сфері. *Агросвіт*. 2020. № 3. С. 9-15.

2. Михайлов А. М. Фінансові інструменти формування інвестиційних ресурсів в аграрному секторі національної економіки в умовах глобалізаційних викликів. *Економіка АПК*. 2019. № 3. С. 52-57.

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

О. О. ЯРИНОВСЬКИЙ, магістрант

Сумський національний аграрний університет

Освітній заклад – це організація, а отже, і люди, які в ній працюють. Саме від того, як ці люди працюватимуть, залежить діяльність всього освітнього закладу. Налагодити роботу всіх співробітників – це найперше завдання будь-якої організації, в тому числі і в закладі освіти.

Входження вищої школи України до європейського освітнього простору об'єктивно вимагає перегляду усталених змісту технологій організації, принципів, структури системи підготовки фахівців в закладах освіти. У зв'язку з різними змінами перед усіма освітніми закладами постає завдання приведення своєї діяльності у відповідність до встановлених у ньому положень.

Вся робота з персоналом починається з набору співробітників (планування потреб у кадрах, їх пошук та відбір). У закладах освіти під час пошуку потенційних працівників перше місце серед джерел займають зовнішні, оскільки у поодиноких випадках є можливість ротації всередині організації. Найбільш популярні зовнішні джерела: оголошення у педагогічних вузах та коледжах, газетах, оголошення в Інтернеті, заявки у Центрах зайнятості населення.

Сучасні підходи до управління персоналом орієнтовані на вирішення завдань інноваційного розвитку. Вони передбачають: гнучкість та різноманітність форм надання послуг; підтримку та повніше використання освітнього потенціалу сімей, індивідуалізацію, орієнтацію на практичні навички, фундаментальні вміння. У цій ситуації особливо важливою є професійна компетентність, в основі якої лежить особистісний та професійний розвиток педагогів та управлінців.

Процес оновлення освіти організується людьми, разом із групами людей, так званими педагогічними колективами. Дослідження показують, що лише у професійно зрілому педагогічному колективі, завдяки атмосфері співробітництва та взаєморозуміння, створюються умови для ефективної діяльності кожного з його членів, що сприяє підвищенню якості освітніх послуг.

Таким чином, в освітній практиці виділяються протиріччя між необхідністю в умовах сучасної моделі освіти розвитку персоналу та недостатньо ефективним управлінням цим процесом на інституційному рівні. Сучасний підхід до управління – це науково обґрунтовані дії адміністрації та педагогів, спрямовані на раціональне використання часу та сил педагогів, учнів у навчально-виховному процесі з метою поглибленого вивчення навчальних дисциплін, морального виховання, всебічного розвитку особистості та підготовки до професійної діяльності. Вирішення цих питань залежить від уміння керівника та викладачів творчо використовувати новітні досягнення науки та передового досвіду, від взаємин у колективі, від активності педагогів та учнів у навчальній та виховній роботі.

В умовах сьогодення рішення теоретичних і практичних завдань системи управління персоналом набуває все більшого значення у зв'язку з гуманізацією та демократизацією суспільства, зростанням ролі та значущості захисту прав і свобод людини, розвитком ринкових відносин, формуванням нових соціальних структур та форм управління. Тому сучасному керівнику для ефективного впливу на діяльність підлеглих потрібне глибоке розуміння основ організації та управління, сучасні підходи до вирішення проблем. Хоча ці механізми в сучасному управлінні закладами освіти все ще мало вивчені, але наявні результати наукових досліджень можуть істотно розширити можливості керівника створювати умови, що сприяють формуванню зацікавленості членів колективу в продуктивній роботі закладів освіти.

У нових соціальних, економічних умовах, в умовах модернізації освіти суспільство і держава пред'являють до педагогічних кадрів, рівню їхньої професійної компетентності нові вимоги. Професійний стандарт покликаний підвищити мотивацію педагогічних працівників до праці та якості освіти. Професійний стандарт педагога призначений: для встановлення єдиних вимог до змісту та якості професійної педагогічної діяльності; для оцінки рівня кваліфікації педагогів при прийомі на роботу та при атестації, планування кар'єри; на формування посадових інструкцій та розробки державних освітніх стандартів педагогічної освіти.

«Педагог – це педагог-дослідник, педагог-лідер, педагог нової формації – духовно розвинена, соціально зріла, творча особистість, компетентний фахівець» [1, с. 39]. Педагог – ключова постать реформування освіти. У відкритому світі, що стрімко змінюється, головною професійною якістю, яку педагог повинен постійно демонструвати своїм учням, стає вміння вчитися. Готовність до змін, мобільність, здатність до нестандартних трудових дій, відповідальність і самостійність у прийнятті рішень – всі ці характеристики діяльності успішного професіонала повною мірою ставляться до педагога. Набуття цих цінних якостей неможливе без розширення простору педагогічної творчості. Праця педагога має бути позбавлена дріб'язкової регламентації, звільнена від тотального контролю.

Сучасна ситуація в сфері освіти потребує особливої підготовки спеціалістів. Готувати фахівців до змін може тільки той педагог, який сам готовий до змін, що особисто розвивається в професії, має високий рівень знань, навичок і умінь, рефлексію, розвинену здатність до проектувальної діяльності. Тобто це повинен бути професійно-компетентний педагог.

Що стосується удосконалення управління персоналом в закладах освіти, то до сучасних підходів, що застосовуються у цих закладах в першу чергу необхідно віднести такі форми спілкування з педагогами, які забезпечують зворотний зв'язок «адміністрація – педагог-вихованець». Зокрема, це співбесіда за підсумками півріччя, року, самодіагностика діяльності педагога, звіти щодо результативності освітніх програм.

Кадрова політика закладів освіти повинна бути спрямована на забезпечення високої кваліфікації та мотивації педагогічного колективу, педагогів, збільшення кількості педагогів, атестованих на вищу та першу кваліфікаційну категорії. Також значну роль відіграватиме система постійного професійного навчання в галузі управління якістю для всіх співробітників. Слід зазначити, що всі заступники директора та керівники структурних підрозділів періодично повинні проходити курси перепідготовки з проблеми «Менеджмент в освіті».

Повсякденна увага до їх реалізації дозволяє навіть у сучасних умовах обмежених можливостей фінансового та матеріального забезпечення діяльності установи стимулювати працю педагога: матеріальне стимулювання, нематеріальне стимулювання (грамоти та подяки за відмінну працю, тощо). Мотивація співробітників закладів освіти виходить з наступних принципів: справедливості; доступності інформації для персоналу; урахування тимчасового фактора; зрозумілості критеріїв оцінки діяльності працівників; об'єктивності оцінки, заснованої на оцінці керівника, колективу та самооцінці співробітника.

Водночас знання методів та критеріїв дозволить виявити основні результати у роботі з кадрами закладів освіти, визначити особливості управління персоналом у цих закладах, запропонувати систему вдосконалення подальшої роботи закладів.

Особливостями вдосконалення управління персоналу в закладах освіти на нашу думку, є наступні. Управління персоналом носить соціально-значущий характер і здійснюється на основі норм професійних і міжособистісних відносин. Це забезпечує своєчасну реакцію на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі організації, лояльність та довіру до персоналу, інтерес до інновацій та пошук можливостей їх практичного застосування, створення в організації атмосфери новаторства. Сприяє розвитку комунікаційних мереж, що пронизують організацію по горизонталі та вертикалі, підвищенню якості особистої роботи та її постійне вдосконалення на основі навчання. Все більше уваги приділяється

менеджменту як мистецтву управління людьми на основі знань та високої кваліфікації управлінців.

Вдосконалення управління персоналом пов'язуємо з впровадженням в управлінську діяльність партисипативного підходу, який передбачає, що у розробці та прийнятті найважливіших рішень повинні брати участь усі члени навчальних закладів. Додатковими критеріями ефективності роботи з персоналом у закладах освіти є: об'єктивні показники діяльності персоналу; посилення особистісних ресурсів працівників, що сприяє стабільності роботи персоналу установи; їхня мотивація; використання мережевих форм роботи з іншими освітніми організаціями.

Отже, головне призначення керівництва у вдосконаленні системи управління персоналом усередині закладів освіти бачиться у створенні та ефективному використанні умов для продуктивної, творчої та успішної діяльності педагогів, інших працівників, спрямованої на реалізацію цінностей, принципів та досягнення цілей навчальних закладів.

Список використаних джерел:

1. Бірук Н. Педагог - дослідник: окреслення дефініції та особливості діяльності. *Людинознавчі студії: зб. наук. праць ДДПУ імені Івана Франка. Серія «Педагогіка»*. 2018. 6/38, 38–48. DOI: 10.24919/2313-2094.6/38.119575.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

О. В. ЛОЗОВА, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту

А. ТОПЧІЙ, студентка кафедри менеджменту

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

oksana_lozova@ukr.net

Кадри є основним елементом будь-якого підприємства, як відкритої соціально-економічної системи. Крім того, що підприємство являє собою систему взаємопов'язаних елементів, то кадри можуть формуватися в їх окремій системі управління персоналом. Ця система повинна бути органічно і цілком інтегровано в загальну систему підприємства, отже, в створенні ефективної системи кадрів на підприємстві є одним із головних завдань компанії.

Управління персоналом (кадрова функція менеджменту), також відоме як управління людськими ресурсами. Управління персоналом пов'язане з правильним використанням людського фактору. Управління персоналом