

Артем Цимбалюк
(м. Полтава)

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ОСВІТНІХ РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Подальший розвиток економіки України, на якому все більше позначаються наслідки військової агресії з боку РФ та умови турбулентності, неможливий без проведення виваженої кадрової політики, проведення заходів щодо збереження трудових ресурсів, через які здійснюється реалізація місії та стратегії розвитку закладу, його основних статутних завдань. Управління трудовими ресурсами є важливою складовою загальної стратегічно орієнтованої політики організації, а її метою є забезпечення оптимальної рівноваги процесів вчасного оновлення персоналу та одночасно збереження якісного складу колективу. Дана робота повинна бути узгоджена з трудовим законодавством, станом ринку праці в регіоні та загальною ситуацією в суспільстві. На жаль, перед сучасним керівником постають складні виклики сьогодення, які ускладнюють вирішення цих проблем.

«Трудові ресурси» – надважливі в діяльності ресурсних організацій освітньої галузі – міжшкільних та інклюзивних ресурсних центрів, основним завданням яких відповідно до законодавства є ресурсне забезпечення освітнього процесу (1). Тобто мова йде про «ресурсність» працівників, які самі надають ресурс. При плануванні кадрової політики керівнику ресурсного центру необхідно враховувати наступне. По-перше, ресурсні центри доволі молоді інституції у територіальних громадах, законодавча база щодо їх діяльності постійно оновлюється, відповідно коригуються професійні вимоги до працівників. По-друге, освітні центри мають сучасну матеріальну базу та обладнання, опанування яких потребує додаткових інтелектуальних зусиль. По-третє, працівники центрів не узагальнюють досвід колег, а здобувають свій, впроваджують власні ідеї і напрацювання, тобто практично є новаторами в освіті, а це потребує врахування організаційного та психологічного аспектів їх діяльності.

Водночас актуальною на сучасному етапі для керівника є проблема збереження ментального здоров'я в колективі та впровадження політики психосоціальної підтримки на робочому місці. Також наявність чіткої кадрової політики збереження трудових ресурсів як інструменту управління ресурсним центром дасть можливість забезпечити конкурентоспроможність організації, яка напряму залежить від конкурентоспроможності кожного члена колективу, що – за означенням О.А. Грішнєвої – повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняє вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис (3). Розробка кадрової політики спирається на стратегічному управлінні трудовими ресурсами та орієнтується на гнучкій корекції власної політики в залежності від конкурентних переваг, суспільних запитів та цілей на довгостроковий період.

Упровадженню сучасних менеджерських підходів управління міжшкільними та інклюзивними ресурсними центрами призводить до сприйняття персоналу як «ресурсу в ресурсній організації», що базується на таких засадах: мотивація до отримання нових знань, активна командна взаємодія, завчасне та довгострокове планування діяльності, акцент на професійних якостях, уміння навчатися впродовж життя, збереження ментального здоров'я кожного працівника тощо.

Професійне становлення кожного працівника – це тривалий, продуманий процес: від узгодження з ним цілей і видів трудової діяльності, оволодіння системою моральних цінностей та принципів роботи колективу, стимулювання мотивації до безперервного оволодіння новими знаннями та навичками, врахування його соціальної ролі, планування трудової кар’єри до передбачення ризиків та заходів щодо їх уникнення. Щодо якісних характеристик конкурентоспроможності кожного працівника, то важливими є фах, стаж, вік, рівень володіння іноземними мовами та інформаційно-комунікаційними технологіями, щодо кількісних – продуктивність та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних операцій, тощо.

Окремий акцент варто зробити на запровадженні політики психосоціальної підтримки на робочому місці, що спрямована на створення здорових умов праці, формування культури турботи про фізичне та ментальне здоров’я. Формування середовища безпечності та конфіденційності, підвищення рівня знань щодо управління стресами та навичок психосоціального відновлення, запобігання емоційно-оцінної у і професійному вигоранню у воєнний і післявоєнний час, опрацювання правил надання першої психологічної допомоги – це складові безпеки, здоров’я та повноцінного функціонування ресурсного центру в сучасних умовах.

Аспекти управління «трудовими ресурсами» освітніх ресурсних центрів

економічні	соціологічні	педагогічні	управлінські	психологічні
Врахування продуктивності та ефективності праці, витрат робочого часу на виконання певних операцій, рівень оплати праці та її стимулювання тощо.	Мотивація до забезпечення конкурентно-спроможності організації загалом і кожного окремого працівника, врахування особливостей ринку праці в регіоні, орієнтування діяльності на зовнішні запити і потреби	Виховання особистості, її гармонійний та професійний розвиток, впровадження системи моральних цінностей та принципів роботи колективу	Планування та корегування діяльності, ефективне використання всіх видів ресурсів, впровадження проєктної роботи, контроль за результатами та колективне святкування досягнень	Підтримка намірів працівника опановувати нові знання, навчатися впродовж життя та впровадження заходів щодо підтримки ментального здоров’я, політики психосоціальної підтримки на робочому місці.

Тобто управління «трудовими ресурсами» ресурсної організації представляється як вирішення сукупності взаємопов’язаних проблем: економічних, соціологічних, педагогічних, управлінських, психологічних.

Ефективність діяльності міжшкільних та інклюзивних ресурсних центрів напряму залежить від стратегічного управління трудовими ресурсами, формування, використання і розвитку кадрового потенціалу, впровадження комплексу цілеспрямованих дій з управління його потенціалом на реалізацію місії та візії організації. Спланована кадрова політика, що враховує специфіку підприємства та стратегію розвитку, має важливий науково-практичний аспект. Не менше значення в

умовах військової агресії є сильна соціальна політика організації та психосоціальна підтримка на робочому місці, де в центрі уваги знаходиться людина з її потребами, проблема та станом ментального здоров'я.

Список використаних джерел

1. Про освіту. Закон України від 01.01.2023 № 2145-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>
2. Брінцева О.Г. Оцінка макроекономічної ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом [Електронний ресурс] . – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2010_4\(3\)__48](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2010_4(3)__48)
3. Грішнова О. А. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2013_2_181.