



UDC 338.005.95/.96

INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF SELECTION OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL PERSONNEL OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF UKRAINE

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДОБОРУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Skyba Y.A. / Скиба Ю. А.

д.пед.н., доцент,

ORCID iD 0000-0003-2238-8272

Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України,
Київ, Бастіонна 9, 01014

Анотація. У праці, на основі аналізу наукових джерел, сформульовано поняття «хедхантинг та executive search у сфері вищої освіти». Обґрунтовано використання інноваційних технологій хедхантинг та executive search для добору та залучення науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти.

Ключові слова: заклад вищої освіти, інноваційні технології, науково-педагогічні працівники, хедхантинг, executive search.

Abstract. The paper, based on the analysis of scientific sources, formulates the concept of "headhunting and executive search in the area of higher education." The implementation of innovative technologies as headhunting and executive search for selection and involvement of scientific and pedagogical personnel in higher education institutions is substantiated.

Key words: institution of higher education, innovative technologies, scientific and pedagogical personnel, headhunting, executive search.

Вступ.

«Нині людський капітал є найважливішою складовою національного багатства. Експертами Світового банку були проведені експериментальні грошові оцінки елементів національного багатства. Результати розрахунків показали, що в структурі національного багатства домінує людський капітал, який становить близько 2/3 від його підсумкової оцінки. На основі цих розрахунків було зроблено остаточний висновок про те, що головним фактором відтворення стає не накопичення матеріальних благ, а накопичення знань, вмінь» [2, с.547]. Сучасні процеси прискорення глобалізації, посилення конкуренції на ринку послуг у сфері вищої освіти породжують попит на висококваліфікованих фахівців, що потребує використання сучасних інструментів підбору науково-педагогічних працівників. Враховуючи вищезазначене вважаємо за доцільне впровадження у сферу вищої освіти



інноваційних технологій добору науково-педагогічних працівників. Для науково-педагогічних працівників це можливість кар'єрного зростання, а для керівництва закладу вищої освіти це мотивація до про збереження науково-педагогічного потенціалу, підвищуючи їх лояльності і вмотивованість [5].

Результати й обговорення.

У післявоєнний період в Україні відбуватиметься серйозна боротьба за висококваліфікований науково-педагогічний персонал закладів вищої освіти. Оскільки успіх закладу вищої освіти значною мірою залежить від професіоналізму та компетентності різних категорій науково-педагогічного персоналу. Науково-педагогічний персонал є базисом стійкості, прогресу та конкурентоспроможності закладу вищої освіти та сприяє його економічному зростанню. Для науково-педагогічних працівників це можливість кар'єрного зростання, а для керівництва закладу вищої освіти це мотивація до збереження науково-педагогічного персоналу, підвищуючи їх лояльність та вмотивованість [7].

Дослідженню проблеми інноваційних технологій добору висококваліфікованих фахівців присвячені праці М. Алешкевич [1], С. Гармаш [3], С. Капітанов [4], Ю. Скиби [7], V. Conor, E. Erineac [9] та ін.. Використання SWOT-аналізу для вивчення потенціалу науково-педагогічних працівників університету досліджував Ю. Скиба [8].

Нині в Україні приймання на роботу у закладах вищої освіти здійснюється через відкритий конкурс, проте, в умовах кадрової автономії, заклади вищої освіти можуть застосовувати нові технології приймання висококваліфікованих науково-педагогічних працівників [6]. Зокрема, в бізнес-середовищі, найчастіше використовують такі технології добору висококваліфікованих працівників, як хедхантинг і executive search.

Аналіз наукових досліджень засвідчив, що хедхантинг – це технологія переманювання співробітника з однієї організації до іншої. Проте, одні автори (В. Костинець, V. Conor, E. Erineac) зазначають, що хедхантинг це загалом переманювання співробітників, інші (М. Алешкевич, М. Гринишин)



наголошують, що це переманювання визначеного ексклюзивного фахівця. На наше переконання, хедхантинг у сфері вищої освіти це технологія щодо пошуку та добору висококваліфікованих і конкурентоспроможних кандидатів на різні управлінські посади закладу вищої освіти.

Ще однією з технологій добору найбільш цінних фахівців є executive search. Одні автори (С. Капітанов) executive search розглядають, як прямий цілеспрямований пошук і залучення управлінців вищої ланки, інші (М. Алешкевич, V. Conor, E. Erineac) добір топменеджерів, а також унікальних фахівців. С. Гармаш розглядає executive search, як «...лише один з етапів багатокомпонентного циклу діяльності команди консультантів з якісного пошуку, добору та переманювання фахівців» [3, с. 148]. Ми вважаємо, що executive search – це технологія залучення фахівців, які володіють унікальними компетентностями. На нашу думку, executive search у сфері вищої освіти – це технологія залучення конкретного науково-педагогічного працівника, який володіє унікальними компетентностями, технологіями, методами та не зацікавлений у пошуку нової роботи і працює в іншому закладі вищої освіти чи науковій установі.

Executive search – це складна і тривала технологія пошуку унікальних фахівців, яких не можливо залучити шляхом розміщення рекламних оголошень, оскільки їхню діяльність високо цінують за основним місцем роботи, і тому вони, як правило, не зацікавлені в пошуку нової роботи. Ця технологія є системною, багатокомпонентною і багатоетапною щодо добору кандидатів, водночас доволі ефективною. Як зазначає М. Алешкевич «у проєкті executive search працює група консультантів з галузевими експертами, що дозволяє забезпечити точність і оперативність найму будь-якої складності для вирішення поставленої задачі» [1]. На нашу думку, реалізація технології executive search у сфері вищої освіти передбачає прямий пошук та залученням науково-педагогічних працівників з унікальними компетентностями, яких неможливо знайти за допомогою відкритого конкурсу чи інших технологій пошуку персоналу.



Підсумок і висновки.

У роботі розглянуто сучасні бізнес-технології добору висококваліфікованих фахівців таких як хедхантинг та executive search.

На основі здійсненого аналізу отримано нове тлумачення понять «хедхантинг у сфері вищої освіти» і «executive search у сфері вищої освіти». Хедхантинг у сфері вищої освіти – це технологія пошуку та добору висококваліфікованих і конкурентоспроможних кандидатів на різні управлінські посади закладів вищої освіти.

Executive search у сфері вищої освіти – це технологія залучення конкретного науково-педагогічного працівника, який володіє унікальними компетентностями, технологіями, методами та не зацікавлений у пошуку нової роботи і працює в іншому закладі вищої освіти чи науковій установі.

В умовах зростання глобальної конкуренції на ринку послуг у сфері вищої освіти, управлінням з розвитку персоналу закладів вищої освіти доцільно розширювати інструментарій, пов'язаний з пошуком і добором науково-педагогічних працівників. Наприклад, шляхом впровадження механізмів і технологій, які успішно використовується у сфері бізнесу, зокрема хедхантинг та executive search.

Література

1. Алешкевич Н. Н. Инструменты коммуникации в современных технологиях рекрутинга. 2019. с.4-11. URL: <http://e-lib.mslu.by/bitstream/edoc/5143/1/8.pdf>
2. Біліченко С.П. Вплив світових тенденцій на формування людського капіталу та системи освіти України. Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів господарської діяльності: матеріали IV Всеукр. наук.- практ. конф. (м. Дніпро, 30-31 березня 2020 р.). Дніпро: НМетАУ, 2020. с.547-552. URL: https://conf-nmetau_accounting_2020.pdf
3. Гармаш С.В. Інновації у кадровому менеджменті. Вісник НТУ «ХПІ». 2012. №25 (931) с.146-150. URL: https://vestnik_HPI_2012_25_2_



Harmash_Innovatsii.pdf

4. Капитанов С. В. Хедхантинг и executive search. Как переманить сотрудника из другой организации? URL: <https://ip1.ru/s/08-00-00-ekonomicheskije-nauki/1417-khedkhting-i-executive-search.html>

5. Костинець В.В. Хедхантинг як технологія підбору суперкадрів в сфері туризму. Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку: тези доповідей Міжн. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 9 квітня 2020 р.) Київ: КНУТД, 2020. С. 168-170. с.168-170. URL: <https://www.er.knutd.edu.ua>

6. Скиба Ю.А. Працевлаштування науково-педагогічних працівників в умовах кадрової автономії університетів: вітчизняні практики. Освітологічний дискурс 2021, №33 (3) С.15-31
<https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/866/659>

7. Скиба Ю.А. Сутність і значення поняття «хедхантинг». Proceedings of III International Scientific and Practical Conference. «EURASIAN SCIENTIFIC DISCUSSIONS» (10-12 April 2022 Barcelona, Spain) Barcelona. 2022 P. 159-164. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2022/04/EURASIAN-SCIENTIFIC-DISCUSSIONS-10-12.04.22.pdf>

8. Скиба Ю.А. SWOT-аналіз як інструмент вивчення потенціалу науково-педагогічних працівників університету. Освітологічний дискурс. 2020. Вип. 3. С. 86-91. URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/737>

9. Conor V., Erineac E. Подбор персонала. Хедхантинг: принципы и технологии. Lucrările științifice ale Simpozionului Științific al Tinerilor Cercetători, Ediția a XVIII-a (Chișinău, 19-20 iunie 2020). 2020. с.290-293. URL: https://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/1234567890/889/Conor_V_Erineac_E_SIMPOZION_19-20_iunie_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Травень: 08.05.2022

© Скиба Ю.А.