

НАДІЙНІСНИЙ ПІДХІД ДО ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

У статті обґрунтовано можливість та доцільність добору персоналу освітніх закладів на засадах професійної надійності кандидатів.

Ключові слова: професійна надійність, заклад освіти, персонал, діагностика.

Людина забезпечує максимальну віддачу, якщо її здібності, особистісні та професійно важливі якості, рівень набутої професійної підготовки, а також досвід діяльності за фахом відповідають вимогам посади, яку вона займає. Таку відповідність може забезпечити спеціальний добір кадрів, призначений не тільки для заповнення вакансій, але й для забезпечення ефективної роботи організації, її стабільного прибутку. В сьогоденних економічних умовах добір кадрів має здійснюватися на принципово нових засадах, однією з яких є професійна надійність працівників організації.

Не є виключенням і навчальні заклади, що також потребують професійно надійних менеджерів освіти, педагогічних працівників, допоміжного персоналу, які всі разом забезпечують якість освітніх послуг.

У науковій літературі докладно висвітлені різноманітні проблеми добору, управління персоналом та його мотивування, що здебільшого стосуються промислової галузі. Щодо галузі освіти, то вченими розглядаються окремі питання окресленої проблеми, а саме: організаційно-педагогічні умови формування викладацького персоналу у вищих навчальних закладах (В. Степашко), забезпечення якості його складу (І. Мікульонок), управління персоналом вищих (Б. Камінський) та загальноосвітніх закладів (Т. Рогова) тощо. Проте, професійна надійність досі не стала предметом наукових досліджень з проблем добору персоналу в заклади освіти.

Мета статті: обґрунтувати можливість та доцільність добору персоналу освітніх закладів на засадах професійної надійності.

Як відомо, процедура добору персоналу освітніх закладів традиційно полягає в складанні опису роботи (назви посади, стислого описання мети діяльності, обов'язків, переліку необхідних кандидатів компетентностей, а також критеріїв оцінювання ефективності діяльності); особистісного профілю працівника, що має її виконувати (особистісні характеристики; досягнення і досвід, зокрема рівень освіти, місця роботи, винагороди; наявні компетентності; мотивацію: спрямування амбіцій, соціальний статус, інтелектуальний рівень; особистісні якості, зокрема здатність бути лідером колективу, налагоджувати стосунки, емоційна стабільність тощо); в залученні відповідних кандидатів із урахуванням насиченості ринку трудових ресурсів фахівцями с певною професією; вивченні поданих кандидатом анкети та рекомендацій; проведення інтерв'ю та деяких інших процедур добору, серед яких – тестування окремих якостей кандидата [1].

Процедуру добору кандидатів вважають якісною, якщо вона: має на меті мінімізувати помилки під час прийняття рішення щодо відповідності кандидата вакантній посаді; обґрунтована і надійна, тобто дає точне уявлення про придатність кандидата до виконання роботи, а інструментарій, за допомогою якого проводиться процедура добору, розкриває всі необхідні якості кандидата на посаду; законна – не суперечить законодавчій і нормативній базі, не порушує прав людини; має вартість, адекватну її призначенню [1].

Отже, досягти високої якості процедури добору персоналу в заклади освіти – досить складна задача, пов'язана не тільки з численними недоліками, що виникають на кожному етапі її проведення, а також із неминучістю суб'єктивної оцінки інтерв'юера щодо відповідності кандидата посаді, відсутністю кваліфікованих спеціалістів, залучених до анкетування та тестування претендентів. Не заперечуючи доцільності традиційних складових процедури добору персоналу, вважаємо, що підвищити її якість можна на засадах надійнішого підходу, який означає, що добір персоналу в заклади освіти може здійснюватися за результатами діагностування кандидатів на професійну надійність.

Зауважимо, що професійна надійність спеціаліста соціономічної сфери, до якої здебільшого належить персонал освітніх закладів, є особливою інтегрованою якістю, що виявляється в стабільності позитивних результатів професійної діяльності в системі "людина – людина" й зумовлюється особистісними характеристиками працівника [2: 71]. До таких характеристик належать: пізнавальні психічні процеси (наприклад, гнучкість мислення); типологічні особливості спеціаліста (суб'єктивний контроль; сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів; здатність до самоуправління; професійно важливі якості; стратегії та моделі поведінки подолання), мотивація та психічні стани (мотивація досягнення цілі й успіху; мотивація до запобігання невдач; самоактуалізація).

Так, *гнучкість мислення* – це індивідуальний показник, зумовлений біологічними задатками людини, який значною мірою залежить від її особистісних особливостей, мотиваційних настанов, а також від умов діяльності. *Суб'єктивний контроль* визначається через локус контролю – усталену характеристику особистості, що сформована в процесі її соціалізації та характеризує схильність приписувати результати своєї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям і зусиллям. *Рухливість нервової системи* виражена здатністю швидко реагувати на зміни довкілля, переходити від одного процесу до іншого. Люди з більш рухливою нервовою системою мають гнучку поведінку й швидко пристосовуються до нової обстановки. Рухливість нервової системи зумовлена легкістю взаємозаміни процесів збудження й гальмування, що утворюють основу діяльності вищої нервової системи. *Самоуправління* – цілеспрямована зміна, при якій людина сама ставить собі цілі, сама управляє своїми формами активності: спілкуванням, поведінкою, діяльністю й переживаннями. *Професійно важливі якості* – якості, надбані людиною і розвинуті на основі природних властивостей у процесі професійної підготовки. *Подолання* – стабілізуючий фактор, що може допомогти людині підтримувати психосоціальну адаптацію в період стресу. Психологічне призначення поведінки подолання полягає в тому, щоб якнайкраще адаптувати людину до вимог ситуації шляхом оволодіння, послаблення або пом'якшення цих

вимог, завдяки чому редується стресовий вплив ситуації. *Мотивація досягнень* – виражена в потребі долати перепони й домагатися високих показників у діяльності, самовдосконалюватися, змагатися з іншими й перемагати, реалізовувати свої таланти й тим самим підвищувати самоповагу. *Мотивація запобігання невдачі* полягає в намаганні людини в будь-якій ситуації діяти так, щоб уникнути невдачі, особливо якщо її вчинки оцінюють інші люди. *Самоактуалізація* – прагнення людини до найповнішого виявлення й розвитку своїх особистісних можливостей.

Для діагностування означених показників професійної надійності використовуються апробовані методики: "Гнучкість мислення", "Здатність до самоуправління", "Експертна оцінка при формуванні кадрового резерву", "Стратегії і моделі поведінки подолання", "Визначення прагнення до ризику та рівня мотивації досягнення цілі й успіху", "Діагностика особистості на мотивацію до запобігання невдач Т. Елерса", "Оцінка рівня самоактуалізації", а також методика дослідження рівня суб'єктивного контролю, тест Стреляу.

За результатами діагностування за кожною методикою, базуючись на математичній моделі професійної надійності [2: 120]:

$$Y = 0,315 + 0,062X_1 + 0,07X_2 + 0,07X_3 + 0,009X_4 + 0,145X_5 + 0,114X_6 + 0,064X_7 + 0,092X_{10} + 0,068X_{13},$$

можна визначити зону її вияву (пасивну, потенційну, активну) в кожного з кандидатів на посаду.

Загалом, процедура діагностування претендентів на посади в освітньому закладі складається з таких етапів: анкетування кандидатів; стандартизація результатів вимірювання; встановлення зони вияву кожного показника надійності за його кількісним значенням; обчислення кількісного значення професійної надійності; встановлення зони вияву професійної надійності за її кількісним значенням; прийняття рішення щодо відповідності кандидатів до вимог вакантної посади.

Доцільність застосування надійнісного підходу до добору персоналу освітніх закладів підтверджена результатами анкетування, до якого були залучені менеджери освіти м. Одеси, що керують навчальними закладами різної форми власності. Всі з респондентів висловили одностайну думку, що добір персоналу освітніх закладів має відбуватися за результатами використання спеціальних процедур і методів добору. Після ознайомлення з процедурою добору персоналу на засадах надійності, менеджери освіти ствердно відповіли на запитання "Чи може критерієм добору персоналу навчальних закладів виступати професійна надійність кандидатів?". Більш того, всі респонденти зазначили, що добір персоналу в навчальні заклади за результатами діагностування на професійну надійність має відбуватися в усіх навчальних закладах, незалежно від форми власності. Результати анкетування показали, що необхідна спеціальна підготовка менеджерів освіти до проведення діагностування фахівців на професійну надійність та висловили бажання мати в своїх закладах підготовленого до проведення такого діагностування спеціаліста. Проте, як зазначив один з респондентів, слід оцінити витрати на таку підготовку, особливо часові.

Висновки. Безумовно, запропонована процедура діагностування персоналу освітніх закладів є досить складною, трудомісткою та потребує залучення кваліфікованих спеціалістів, що підвищує її вартість, але, на наш погляд, така вартість адекватна вирішенню головного завдання кожного освітнього закладу – надання якісних освітніх послуг, забезпечення конкурентоспроможності підготовлених фахівців на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Козачінер О. С.* Відбір на набір персоналу для роботи у закладах освіти / О. С. Козачінер // Управління школою. – 2007. – № 30 (186). – С. 27-31.
2. *Корнешук В. В.* Категорія надійності в теорії і практиці підготовки фахівців соціономічних професій: монографія / В. В. Корнешук. – Одеса: Изд-во ВМВ, 2009. – 325 с.

Подано до редакції 10.10.11