

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТУ В УНІВЕРСИТЕТАХ УКРАЇНИ

Сторожук О.В.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна*

Талант-менеджмент, як особливий напрям HR-менеджменту, відіграє важливу роль в досягненні успіху кожної організації, але в системі вищої освіти його значення неможливо переоцінити. Розвиток талантів в середовищі науково-педагогічних працівників є запорукою якісного навчання здобувачів освіти, створенні творчого освітнього та науково-дослідницького середовища, розвитку у студентів критичного мислення, аналітичних навичок та здатності до генерування творчих ідей та креативу. Зрештою, талановиті викладачі сприяють підвищенню академічної репутації університетів та надають здобувачам освіти підтримку у виборі напрямку кар'єрного шляху.

Під талант-менеджментом в університетах авторкою розуміється сукупність інструментів управління науково-педагогічним персоналом, передусім для залучення, розвитку та утримання найбільш результативних викладачів. Необхідно підкреслити, що система талант-менеджменту має бути інтегрована до стратегії розвитку університету.

Управління талантами поряд із штучним інтелектом, великими даними, лідерством та соціальним впливом входить до кола 10 найнеобхідніших навичок майбутнього. Так, у звіті Всесвітнього економічного форуму «Future of Jobs Report 2023» бізнеси наголошують на виключній важливості креативного мислення, аналітичних навичок, творчості співробітників. Майже половина (48%) опитаних бізнес-лідерів вважають удосконалення процесів розвитку та активне заохочення талантів ключовою бізнес-практикою, яка може збільшити залученість талантів для їхніх компаній протягом найближчих п'яти років [1].

Талант-менеджмент – це складний процес, який вимагає залучення багатьох інструментів і ресурсів. Варто підкреслити, що талановиті працівники дуже чутливі до того, як їх сприймає керівництво і колектив. Для діагностування мотивації розвитку талантів у закладі вищої освіти авторкою було проведено опитування групи викладачів Центральноукраїнського національного технічного університету (ЦНТУ) за допомогою анкетування. Опрацювання результатів опитування дало такі результати (рис. 1).

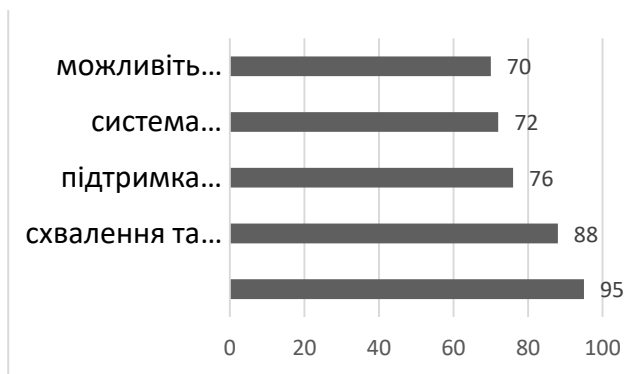


Рис. 1. Чинники позитивного впливу на розвиток талантів в університеті

Джерело: складено авторкою

Отже, на основі проведеного аналізу та результатів, зазначених на рис. 1, можна зробити висновок, що для абсолютної більшості опитаних викладачів чинниками позитивного впливу на їх бажання розвивати свої науково-дослідницькі та педагогічні таланти є творча атмосфера у колективі (95%), схвалення та заохочення творчої діяльності викладача (88%), підтримка керівництва (76%). Слід підкреслити, що успішність талант-менеджменту в університеті особливо залежить від лідерських якостей керівника, його уміння сформувати сприятливу для розвитку талантів атмосферу, здатності оцінити творчі ініціативи викладачів, спроможності підтримувати, мотивувати та надихати талановитих викладачів.

Для утримання талановитих викладачів в університеті можна запропонувати наступні напрями:

- матеріальне та моральне стимулювання прояву наукової та педагогічної творчості, інноваційних експериментів з методами навчання;
- участь у різних програмах розвитку, організація в університеті особливих, нішевих подій для талановитих викладачів – персональних або командних;
- фінансова підтримка індивідуального зовнішнього навчання;
- наставництво чи менторство найбільш результативних викладачів для здобувачів освіти та колег;
- залучення до масштабних цікавих проєктів університету;
- перегляд винагород та компенсацій на основі аналізу ефективності та виокремлення найбільш талановитих викладачів;
- своєчасне кар’єрне просування.

Резюмуючи, необхідно зазначити, що для розвитку талант-менеджменту в університетах України, передусім потрібно створити сприятливе творче середовище. Керівництво університетів має підтримувати інновації викладачів, створювати поле для обміну ідеями та командної роботи. Для цього в університеті має бути план дій з підтримки розвитку талентів, прокоментований з викладачами, що збільшить довіру та сформує очікування обох сторін.

Література:

1. Future of Jobs Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (дата звернення: 15.10.2023).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-331-9-62>

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Яніцька Л.В.

*кандидат біологічних наук, доцент,
завідувачка кафедри медичної біохімії та молекулярної біології,
Національний медичний університет
імені О. О. Богомольця,
м. Київ, Україна*

Малишевська Г.І.

*кандидат хімічних наук, старший викладач кафедри
медичної біохімії та молекулярної біології,
Національний медичний університет
імені О. О. Богомольця,
м. Київ, Україна*

Постернак Н.О.

*кандидат педагогічних наук, доцент,
асистент кафедри медичної біохімії та молекулярної біології,
Національний медичний університет
імені О. О. Богомольця,
м. Київ, Україна*

З упровадженням воєнного стану в Україні актуалізувались проблеми пов'язані з організацією та реалізацією функціональних обов'язків науково-педагогічними працівниками (НПП), що пов'язано з частими обстрілами, їх наслідками та стресом. Останнім часом серед наслідків дефіциту часу, пов'язаних з війною, можемо назвати: поспіх