

ЮРІЙ СКИБА

Доктор педагогічних наук, доцент,
Інститут вищої освіти НАПН України,
Київ, Україна,
Yuri_skiba@ukr.net, ORCID iD 0000-0003-2238-8272

ГЕДГАНТІНГ – ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті розкрито сутність гедгантінгу, обґрунтовано поняття «гедгантінг у вищій освіті», виявлено принципи гедгантінгу, розроблено модель технології гедгантінгу та запропоновано її використання у сфері вищої освіти для добору управлінського персоналу закладу вищої освіти. Гедгантінг у вищій освіті – це технологія пошуку та добору висококваліфікованих і конкурентоспроможних кандидатів на управлінські посади закладу вищої освіти. Виявлено принципи, на яких базується технологія гедгантінгу, а саме: оперативність пошуку, об'єктивність, ексклюзивність, інформативність, конфіденційність і гарантованість. Розроблено модель технології гедгантінгу з пошуку і добору кандидатів на управлінські посади закладу вищої освіти, що складається з семи етапів: 1) визначення потреб закладу вищої освіти щодо управлінського персоналу та формування «портрету ідеального кандидата» на посаду; 2) аналіз ринку праці в галузі вищої освіти, зокрема визначення переліку високореєтингових закладів вищої освіти, здійснення аналізу управлінського персоналу визначених закладів вищої освіти та збір інформації про потенційних кандидатів на посаду, зокрема вивчення кар'єрного просування та досягнень кандидатів; 3) формування списку кандидатів на управлінські посади, відповідно до попередньо узгодженого переліку компетентностей; 4) організація індивідуальних зустрічей між фахівцями та потенційними кандидатами на посади; 5) проведення зустрічей між керівництвом закладу вищої освіти та кандидатами на управлінські посади; 6) перемовини керівництва закладу вищої освіти з претендентом на управлінську посаду щодо умов роботи, розміру заробітної плати, дескрипторів оцінювання ефективності роботи тощо; 7) укладання контракту з обраним кандидатом.

Запропонована технологія має суттєві переваги у порівнянні з відкритим конкурсом, а саме: об'єктивність, інформативність, конфіденційність та висока ймовірність добору висококваліфікованого управлінського персоналу.

Ключові слова: гедгантінг; заклад вищої освіти; інноваційна технологія; принципи гедгантінгу; управлінський персонал.

Вступ. Глобалізація, цифровізація, інтернаціоналізація сприяє посиленню конкуренції не лише в економічній, а й освітній сфері. 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. Зі збільшенням темпів економічного зростання зростає потреба у висококваліфікованих фахівцях, здатних розробляти та впроваджувати нові методи та технології, що позитивно впливає на систему розвитку вищої освіти (Біліченко, 2020, с. 547).

У післявоєнний період відбуватиметься висока конкуренція серед закладів вищої освіти за висококваліфікований науково-педагогічний персонал, оскільки він є базисом його стійкості, прогресу та конкурентоспроможності. Значною мірою успіх закладу вищої освіти залежить від професіоналізму та компетентності різних категорій управлінського персоналу (від завідувача кафедри до проректора). Пошук інноваційних технологій для добору висококваліфікованого управлінського персоналу сприятиме підвищення конкурентоспроможності закладів вищої освіти, що є актуальною проблемою.

Загальні питання гедгантіну достатньо широко досліджували як вітчизняні, так і закордонні науковці, зокрема П. Беленко (2005), О. Гарматюк і О. Чура (2016), С. Гармаш (2012), V. Coverdill, E. Fountain (2019); застосування е-рекрутингу та гедгантіну – R. Henning (2021); використання гедгантіну у сфері туризму – В. Костинець (2020) та інші.

Проте проблема використання технології гедгантіну для пошуку та добору управлінського персоналу закладу вищої освіти в умовах кадрової автономії університетів залишилася поза увагою дослідників.

Мета статті – обґрунтувати поняття «гедгантінг у вищій освіті» та розробити модель технології гедгантіну для сфери вищої освіти. Для досягнення

мети передбачено виконання наступних завдань: здійснити аналіз наукових джерел з досліджуваної проблеми; обґрунтувати інноваційність технології гедгантінгу; розробити модель технології гедгантінгу з пошуку і добору кандидатів на управлінські посади закладу вищої освіти.

Методологія. В основу організації наукового дослідження покладено концепцію розвитку людського капіталу. Для розв'язання завдань наукового дослідження застосовано такі методи: аналіз, синтез, порівняння наукових джерел – для встановлення сутності поняття «гедгантінг», принципів та особливостей застосування технології гедгантінг; узагальнення – для обґрунтування сутності поняття «гедгантінг у вищій освіті» та інноваційності запропонованої технології; моделювання – для розроблення моделі технології гедгантінгу з пошуку та добору управлінського персоналу закладу вищої освіти.

Результати й обговорення. Аналіз зарубіжного досвіду засвідчив використання різних технологій приймання на роботу науково-педагогічних працівників у заклади вищої освіти (Скиба, Гармата, 2021). В Україні приймання на роботу в закладах вищої освіти здійснюється тільки через відкритий конкурс (Скиба, 2021). В умовах кадрової автономії, заклади вищої освіти можуть застосовувати інші технології пошуку та приймання на роботу висококваліфікованого управлінського персоналу та науково-педагогічних працівників.

Однією з технологій, яка широко використовується у сфері бізнесу для пошуку та добору персоналу є гедгантінг. Інноваційність технології гедгантінгу полягає у зміні підходів і принципів до добору фахівців, які уможливають формування висококваліфікованого управлінського персоналу здатного підвищити конкурентоздатність установи, підприємства, або організації. Насамперед з'ясуємо сутність поняття «гедгантінг» (див. табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз дефініції «гедгантінг»

Автор	Визначення поняття «гедгантінг»	Джерело
Гарматюк О., Чура О.	...вид послуг, при якому компанії, що займаються пошуком та відбором керівників вищої ланки, «переманюють» чітко визначеного ексклюзивного спеціаліста для компанії замовника	Гарматюк О., Чура О. (2016)
Гринишин М.	...це коли замовляють переманювання конкретної людини з конкретної компанії	Гринишин М. (2013)
Костинець В.	...передбачає переманювання співробітників з однієї організації в іншу	Костинець В. В. (2020)
Conor V. Erineac E.	...специфічна методика, складова частина Executive search, що передбачає переманювання конкретної людини або групи людей з іншої компанії	Conor V., Erineac E. (2020)
Gresty M.	... процес, який включає методичний аналіз, планування та поглиблене дослідження з метою розроблення цільових списків найкращих кандидатів для певної посади.	Gresty M. (2015)
Liu X., Wang D. & Wang G.	це пошук талановитих спеціалістів, а саме виявлення, відстеження, оцінка, відбір найкращих талантів	Liu X., Wang D. & Wang G. (2013)

Як, видно з табл. 1, автори підкреслюють, що гедгантінг – це технологія переманювання співробітника з однієї організації до іншої. Проте одні автори (Костинець, 2020; Conor, Erineac, 2020) зазначають, що гедгантінг – це загалом переманювання співробітників, інші (Гринишин, 2013; Гарматюк, Чура, 2016) наголошують, що це переманювання конкретно визначеного ексклюзивного фахівця, Gresty (2019), Liu et al. (2013) акцентують увагу на процесі підбору найкращих кандидатів на певні посади, а не їх переманюванні з іншої організації. Ми вважаємо, що гедгантінг – це технологія пошуку і добору висококваліфікованих керівників-управлінців. А гедгантінг у сфері вищої освіти – це технологія пошуку та добору висококваліфікованих і конкурентоспроможних кандидатів на управлінські посади закладу вищої освіти.

В. Костинецький наголошує, що гедгантінг є складною і комплексною технологією, яка вимагає нестандартних ідей і використання різних інструментів та може реалізуватися за двома напрямками:

- нетворкінг – застосовується, коли роботодавець визначився з претендентами на посади, але вважає, що не зможе провести переговори з цими кандидатами самостійно;

- прямий пошук – застосовується, коли роботодавець формує перелік підприємств для пошуку відповідного фахівця (Костицький, 2020).

Основними принципами гедгантіngu є: оперативність пошуку, об'єктивність, ексклюзивність, інформативність, конфіденційність, гарантованість.

Оперативність пошуку передбачає правильне і швидке виконання поставленого завдання.

Об'єктивність – підготовка об'єктивної та точної інформації про кандидата (без спотворень та суб'єктивних думок).

Ексклюзивність – індивідуальний підхід до кожного претендента на посаду.

Конфіденційність – нерозголошення умов переходу в іншу компанію.

Інформаційність – підтримка постійних контактів із замовником на всіх стадіях пошуку.

Гарантованість – пошук претендента на посаду відповідно до визначених замовником компетентностей.

Гедгантіng, на думку В. Костинець, необхідно розглядати як складний бізнес-процес, який включає в себе сукупність послідовних, взаємопов'язаних операцій і процедур, а саме:

- 1) глибокий аналіз діяльності компанії та ринку;
- 2) аналіз потреб у персоналі, визначення зони пошуку кандидатів;
- 3) «вербування» потенційного працівника;
- 4) організація і проведення співбесіди з консультантами та роботодавцем;
- 5) безпосереднє укладення контракту;
- 6) гарантійний супровід обраного кандидата на робочому місці (Костинець, 2020, с. 170).

V. Conop, E. Erineac (2020) виділяють такі складові технології гедгантінгу:

1) попередні консультації, що включають такі аспекти: збір повної інформації про клієнта та його компанію, оцінка потреб клієнта та визначення завдання, критерії підбору кандидата, укладання договору, в якому обговорюються терміни та вартість роботи, список гарантій;

2) аналіз ринку та ситуації яка передбачає глибокий аналітичний аналіз структури компанії, вивчення ситуації на ринку, підготовка та надання звіту про проведений аналіз і формування списку кандидатів;

3) організація командою «хантерів» низки особистих зустрічей із кандидатами та створення short-list кандидатів, які найбільш відповідають критеріям замовника;

4) проведення зустрічей між замовником та кандидатами зі списку, створеного агенцією;

5) фінальна стадія включає в себе переговори, формування пропозиції для обраного кандидата та підписання контракту (Conop, Erineac, 2020, p. 292).

С. Гармаш у праці «Інновації у кадровому менеджменті» (2012) виділяє наступні етапи гедгантінгу:

1) визначення реальних можливостей компанії (обґрунтованості замовлення);

2) точний опис передбачуваної посади;

3) вивчення психотипів основних керівників компанії-замовника;

4) участь замовника у ключових моментах роботи над замовленням;

5) планування роботи над замовленням і поетапний контроль;

6) аналіз конкурентів замовника та можливих кандидатів;

7) використання методів активного пошуку;

8) вивчення кар'єри та досягнень кандидатів;

9) збір рекомендацій;

10) створення команди професіоналів для забезпечення позитивних результатів роботи;

11) підготовка замовника до зустрічі з кандидатом;

12) підготовка кандидата до зустрічі із замовником і переходу на іншу роботу» (Гармаш, 2012).

На основі здійсненого аналізу вищезазначених наукових джерел нами розроблено модель технології гедгантінгу для застосування у сфері вищої освіти (див. рис. 1.)

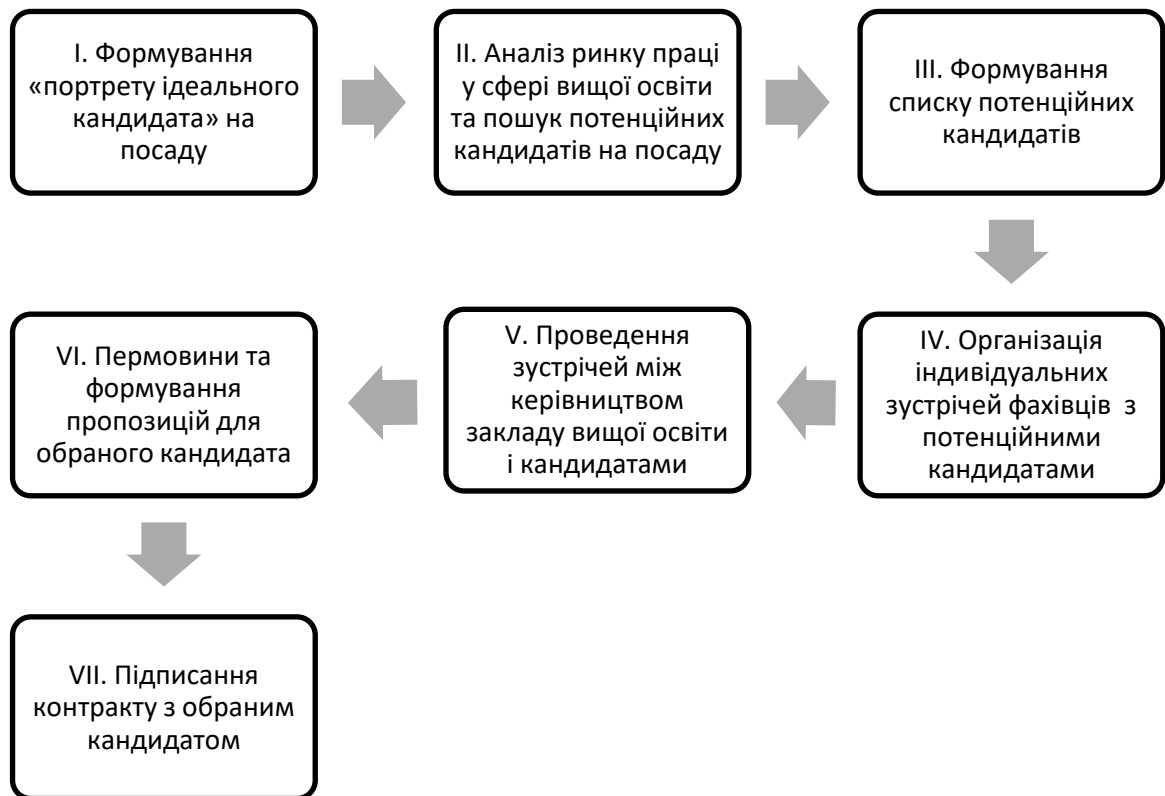


Рис. 1. Модель технології гедгантінгу для застосування у сфері вищої освіти

Розкриємо детальніше кожен із запропонованих етапів моделі технології гедгантінгу для пошуку та добору кандидатів на управлінські посади закладу вищої освіти.

Перший етап передбачає визначення потреб закладу вищої освіти щодо управлінського персоналу та формування «портрету ідеального кандидата» на посаду. Під час зустрічі кадрової агенції або агенції з управління персоналом з керівництвом закладу вищої освіти з'ясовуються потреби та вимоги до компетентностей претендентів на управлінські посади закладу вищої освіти.

На другому етапі здійснюється аналіз ринку праці в галузі вищої освіти, зокрема визначається перелік високорейтингових закладів вищої освіти, здійснюється аналіз управлінського персоналу визначених закладів вищої освіти та проводиться збір повної інформації про потенційних кандидатів на посади, зокрема вивчення шляху кар'єрного зростання та досягнень кандидатів.

Третій етап передбачає формування списку кандидатів на управлінські посади відповідно до попередньо узгодженого переліку компетентностей з лідерів у галузі вищої освіти.

Четвертий етап – проведення в режимі строго конфіденційності низки особистих зустрічей з кандидатами на управлінські посади закладу вищої освіти. Насамперед для оптимізації переліку потенційних кандидатів на управлінські посади, які найбільш відповідають сформованому «портрету ідеального кандидата» відповідно до критеріїв визначених керівництвом закладу вищої освіти. Після завершення пошуку керівництву закладу вищої освіти надається аналітичний звіт щодо кандидата, яка складається на основі зібраної інформації та співбесіди з ним (в якому вказується інформація про сильні та слабкі сторони кандидата та рекомендація щодо відповідності кандидата встановленим вимогам).

П'ятий етап – організація зустрічі між керівництвом закладу вищої освіти та кандидатами на управлінські посади. На цих зустрічах керівництво закладу вищої освіти має можливість познайомитися з кандидатами, з'ясувати досвід, рівень професійної компетентності й отримати додаткову інформацію, якої немає в підготовлених матеріалах. Переважно в таких зустрічах беруть участь начальник відділу управління людськими ресурсами (відділу кадрів) закладу вищої освіти та інші HR-спеціалісти.

Шостий етап – перемовини та формування пропозицій для обраного кандидата. Керівництво закладу вищої освіти обговорює з претендентом на управлінську посаду умови роботи, заробітну плату, визначає дескриптори оцінювання ефективності роботи тощо.

Сьомий етап – завершальний на якому підписується контракт з обраним кандидатом. Після підписання контракту фахівець приступає до виконання своїх професійних обов'язків.

Висновки. Гедгантінг є однією із сучасних технологій добору висококваліфікованих фахівців у сфері бізнесу. На основі здійсненого дефініційного аналізу запропоновано поняття «гедгантінг у сфері вищої освіти» – це технологія пошуку та добір висококваліфікованих і конкурентоспроможних кандидатів на управлінські посади закладу вищої освіти.

Розроблено технологію гедгантінгу з пошук і добору кандидатів на управлінські посади закладу вищої освіти, що складається з семи етапів: визначення потреб закладу вищої освіти щодо управлінського персоналу; аналіз ринку праці в галузі вищої освіти та проведення збору повної інформації про потенційних кандидатів на посаду; формування списку кандидатів на управлінські посади; оптимізації переліку потенційних кандидатів на управлінські посади; організація зустрічі керівництва закладу вищої освіти з кандидатами на управлінські посади; перемовини між керівництвом закладу вищої освіти з претендентом та формування пропозицій; підписання контракт з обраним кандидатом.

Запропонована технологія має суттєві переваги при доборі управлінського персоналу закладу вищої освіти у порівняння із відкритим конкурсом, а саме висока ймовірність добору висококваліфікованого фахівця.

Водночас в умовах повоєнного періоду, закладам вищої освіти необхідно застосовувати різні технології пошуку та добору висококваліфікованого, конкурентоспроможного управлінського персоналу.

Перспективою подальшого дослідження може стати оцінювання ефективності технології гедгантінгу щодо підвищення конкурентноздатності закладу вищої освіти на ринку послуг у сфері вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- 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: теоретичні, практичні та освітянські аспекти: збірник наукових праць за матеріалами IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 30-31 березня 2020 р.)*. Дніпро: НМетАУ, 2020. С. 547–552. URL: https://conf-nmetau_accounting_2020.pdf (дата звернення: 12.02.2022).
- Гарматюк О., Чура О. Інноваційні підходи в системі підбору персоналу. *Інноваційні засади управління підприємствами в умовах сталого розвитку: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 25 березня 2016 р.)*. Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2016. С. 27–28. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/15529/2/Conf_2016_Garmatiuk_O-Innovative_approaches_in_27-28.pdf (дата звернення: 16.03.2022).
- Гармаш С. В. Інновації у кадровому менеджменті. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2012. № 25 (931). С. 146–150.
- Гринишин М. Headhunting и Executive search. В чем разница? *Education.ua*. 7 вересня 2013. URL: <https://www.education.ua/blog/12686/> (дата звернення: 14.02.2022).
- Костинець В. В. Хедхантинг як технологія підбору суперкадрів в сфері туризму. *Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку: тези доповідей Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 9 квітня 2020 р.)*. Київ: КНУТД, 2020. С. 168–170. URL: <https://www.er.knutd.edu.ua> (дата звернення: 30.01.2022).
- Скиба Ю. А., Гармата О. М. Особливості трудових договорів викладачів університетів: досвід Нідерландів та України. *The VIII International Science Conference «Impact of modernity on science and practice», April 6 – 7, 2021, Madrid, Spain*. 2021. С. 123–127. URL: <https://eu-conf.com/events/viii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-impact-of-modernity-on-science-and-practice/> (дата звернення: 30.03.2022).

- Скиба Ю. Працевлаштування науково-педагогічних працівників в умовах кадрової автономії університету: вітчизняні практики. *Освітологічний дискурс*. 2021. № 3. С. 15–31. DOI: <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.32>
- Conor V., Erineac E. Staff recruitment. Headhunting: principles and technologies. *Lucrările științifice ale Simpozionului Științific al Tinerilor Cercetători, Ediția a XVIII-a (Chișinău, 19–20 iunie 2020)*. Chișinău: Academia de Studii Economice a Moldovei, 2020. С. 290–293. URL: https://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/1234567890/889/Conop_V_Erineac_E_SIMPOZION_19-20_iunie_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 14.01.2022).
- Coverdill E., Fountain C. High Tech and High Touch: Headhunting, Technology, and Economic Transformation. *Ithaca, NY: Cornell University Press, 2017. 204 p.* DOI: [10.7591/cornell/9781501702808.001.0001](https://doi.org/10.7591/cornell/9781501702808.001.0001)
- Gresty M. Market intelligence gathering in executive search firms. *Business Information Review*. 2014. № 31 (4). P. 206–211. DOI: <https://doi.org/10.1177/0266382114564266>
- Henning R. E-Recruiting und Headhunting im digitalen Zeitalter. Berlin: Berliner-Wissenschaft, 2021. 52 s.
- Liu X., Wang D. & Wang G. Analysis of head-hunting company profit model. *Proceedings of 2013 IEEE International Conference on Service Operations and Logistics, and Informatics*. 2013. P. 269–273. DOI: [10.1109/SOLI.2013.6611423](https://doi.org/10.1109/SOLI.2013.6611423)

REFERENCES

- Bilichenko, S. P. (2020). Vplyv svitovykh tendentsii na formuvannia liudskoho kapitalu ta systemy osvity Ukrainy [Infusion of global trends in the formation of human capital and the system of education in Ukraine]. *Suchasni problemi obliku, analizu, auditu j opodatkovannya sub'yektiv gospodarskoyi diyalnosti: teoretichni, praktichni ta osvityanski aspekti: zbirnik naukovih prac za*

- materialami IV Vseukrayinskoyi naukovo-praktichnoyi konferenciyi (m. Dnipro, 30-31 bereznya 2020 r.)* (pp. 547–552). NMetAU. [https:// conf-nmetau_accounting_2020.pdf](https://conf-nmetau_accounting_2020.pdf)
- Garmatiuk, O., Chura, O. (2016). Innovatsiini pidkhody v systemi v systemi pidboru personalu [Innovative approaches in the system of selection of personnel]. *Innovatsijni zasadi upravlinnya pidpriyemstvami v umovah stalogo rozvitku: materialy V Vseukrayinskoyi naukovo-praktichnoyi konferentsiyi (m. Ternopil, 25 bereznya 2016 r.)*. (pp. 27–28). FOP Palyanicya V. A. http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/15529/2/Conf_2016_Garmatiuk_O-Innovative_approaches_in_27-28.pdf
- Harmash, S. V. (2012). Innovatsii u kadrovomu menedzhmenti [Innovations in personnel management]. *Visnyk NTU «KhPI»*, 25 (931), 146–150.
- Hrynyshyn, M. (2013, September 7). Headhunting y Executive search. V chem raznytsa? [Headhunting and executive search. What is the difference?]. *Education.ua*. <https://www.education.ua/blog/12686/>
- Kostynets, V. V. (2020). Khedkhyantynh yak tekhnolohiia pidboru superkadryv v sferi turyzmu [Headhunting as a technology for the selection of super personnel in the field of tourism]. *Imperatyvy ekonomichnoho zrostannia v konteksti realizatsii hlobalnykh tsilei staloho rozvytku: tezi dopovidej Mizhnarodnoyi naukovo-praktichnoyi internet-konferenciyi (m. Kyiv, 9 kvitnya 2020 r.)* (pp. 168–170). KNUVD. <https://www.er.knutd.edu.ua>
- Skyba, Yu.A., Harmata, O.M. Osoblyvosti trudovykh dohovoriv vykladachiv universytetiv: dosvid Niderlandiv ta Ukrainy [Features of employment contracts of university teachers: the experience of the Netherlands and Ukraine]. *The VIII International Science Conference «Impact of modernity on science and practice», April 6 – 7, Madrid, Spain. 2021* (pp. 123–127). <https://eu-conf.com/events/viii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-impact-of-modernity-on-science-and-practice/>
- Skyba, Yu. (2021). Pratsivlashtuvannia naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh kadrovoi avtonomii universytetu: vitchyzniani praktyky [Employee

- selection procedures for higher education teachers in the conditions of university autonomy: Ukrainian practices]. *Educological discourse*, 3, 15–31.
<https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.32>
- Conor, V., Erineac, E. (2020). Staff recruitment. Headhunting: principles and technologies. *Lucrările științifice ale Simpozionului Științific al Tinerilor Cercetători, Ediția a XVIII-a (Chișinău, 19–20 iunie 2020)* (pp. 290–293). Academia de Studii Economice a Moldovei.
https://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/1234567890/889/Conop_V_Erineac_E_SIMPOZION_19-20_iunie_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coverdill, E., Fountain, C. (2017). *High Tech and High Touch: Headhunting, Technology, and Economic Transformation*. Cornell University Press.
10.7591/cornell/9781501702808.001.0001
- Gresty, M. (2014). Market intelligence gathering in executive search firms. *Business Information Review*, 31 (4), 206–211.
<https://doi.org/10.1177/0266382114564266>
- Henning, R. (2021). *E-Recruiting und Headhunting im digitalen Zeitalter*. Berliner-Wissenschaft.
- Liu, X., Wang, D. & Wang, G. (2013). Analysis of head-hunting company profit model. *Proceedings of 2013 IEEE International Conference on Service Operations and Logistics, and Informatics*, 269–273.
[10.1109/SOLI.2013.6611423](https://doi.org/10.1109/SOLI.2013.6611423)

YURII SKYBA,

Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Institute of Higher Education,
National Academy of Educational Sciences of Ukraine,
Yuri_skiba@ukr.net, ORCID iD 0000-0003-2238-8272

HEADHUNTING – INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION

In the article the essence of headhunting has been revealed, the concept of headhunting in higher education has been substantiated, the technology of headhunting has been developed and its use in higher education for the selection of management staff of higher education has been proposed. “Headhunting in higher

education” is a technology for finding and selecting highly qualified and competitive candidates for management positions in higher education.

Headhunting technology for finding and selecting candidates for management positions in higher education institutions has been developed, consisting of seven stages: 1) determining the needs of higher education institutions for management staff and forming a «portrait of the ideal candidate» for the position; 2) analysis of the labor market in the field of higher education, including determining the list of high-ranking higher education institutions, analysis of management staff of these higher education institutions and collecting information on potential candidates for the position, in particular, studying career advancement and achievements; 3) formation of the list of candidates for management positions, in accordance with the previously agreed list of competencies; 4) organization of individual meetings between specialists and potential candidates for positions; 5) holding meetings between the management of the higher education institution and candidates for management positions; 6) negotiations between the management of the higher education institution with the candidate for a management position on working conditions, salary, descriptors of performance evaluation, etc.; 7) signing a contract with the selected candidate. The principles on which headhunting technology is based have been identified, namely: search efficiency, objectivity, exclusivity, informativeness, confidentiality and guarantee.

The proposed technology has significant advantages in the selection of management staff compared to open competition, namely the high probability of selection of highly qualified management staff.

*Key words: **headhunting; institution of higher education; innovative technology; management staff; principles of headhunting.***

Стаття надійшла до редакції 23.04.2022

Стаття прийнята до друку 28.06.2022