

4. Неведомська Є.О. Типологія навчальних завдань для формування біологічних понять / Є.О. Неведомська // Біологія і хімія в школі. 2003. № 2. С. 30–33.

5. «Про затвердження Положення про куточок живої природи загальноосвітніх і позашкільних навчальних закладів» – наказ міністерства освіти і науки України № 456 від 09.08.2002 р. // Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0715-02>.

6. Родінка О.С. Екологічні особливості кімнатних рослин / О.С. Родінка // Біологія і хімія в школі. 2005. № 6.

7. Цуруль О.А. Формування в учнів біологічних понять: психолого-педагогічні засади та методичні особливості : навчально-методичний посібник / О.А. Цуруль. К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. 247 с.

СУТЬ І ПАРАМЕТРИ КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРА З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ

Гриньов С.Я.
(Полтава, Україна)

Формування активної позиції керівників у вирішенні питань охорони праці на виробництві починається з усвідомлення ними відповідальності за виконання організаційно-технічних рішень, спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці.

Поняття «Культура охорони праці» з'явилося порівняно недавно і застосовується у вузькому колі спеціалістів. Є підстави вважати, що більшість керівників на виробництві, у тому числі спеціалісти служб охорони праці, знають, що таке культура, якість, дисципліна праці, але про поняття «культура охорони праці» мають недостатнє уявлення.

Культуру охорони праці можна визначити як систему і методи вирішення проблем охорони праці, що склалися на цьому підприємстві, традиції, цінності, переконання, норми та правила, які формують характерний імідж підприємства (фірми, компанії), що визначає безпечний стиль поведінки персоналу, приймається його більшістю, забезпечує вирішення цільових завдань і заданий рівень безпеки.

Соціальний запит часу можна визначити такою формулою: від компетентного керівника до компетентного працівника виробництва. Поняття «компетентний керівник» окрім професійної підготовки, передбачає ще й інші якості та вміння. Це людина, яка вміє працювати в команді, комунікабельна, може самостійно приймати рішення, творчо мислити, людина ініціативна, здатна генерувати нові ідеї, уміє уникати будь-яких конфліктних ситуацій і виходити з них, дотримуватися правил охорони праці.

Компетентнісний підхід є провідним для освітніх політик у країнах Організації європейського співробітництва та розвитку (ОЄСР). Основою його є ідея виховання компетентної людини, компетентність якої виявляється у різних сферах життєдіяльності, зокрема й культурі охорони праці. Такий підхід, на думку науковців і політиків, сприятиме зростанню конкурентоспроможності людини завдяки розвитку якості виробничої сфери. В сучасній науковій думці вимальовуються позиції, що визначають ставлення до компетентнісного підходу, на які звертали увагу В.І. Байденко, О.Г. Бермус, В. О. Болотов, Н.В. Євдокимова, І.Г. Єрмаков, С.Ф. Клепко, О.В. Овчарук, О. І. Пометун, В. В. Серіков та інші науковці.

Особливістю теоретичної розробленості проблеми формування культури охорони праці керівника підприємства є те, що вона перебуває на межі багатьох наук: філософії, психології, педагогіки, соціології, культурології, менеджменту та ін. Тому спостерігаються розходження у підходах до вивчення питання. У філософській науці розвиток моральних якостей особистості керівника пояснюється суспільними відносинами, і процес формування особистості при цьому залежить від її позиції як суб'єкта у сучасних соціально-економічних умовах (В.Афанасьєв, В.Бокарев, Л.Буєва, А.Омаров, Т.Смирнов та ін.). Вітчизняні та зарубіжні економісти та спеціалісти у галузі управління (Г.Дмитренко, А.Кисельов, В.Луговий, А.Попов, О.Пономарьов, О.Романовський, В.Шепель, Р.Блейк, Т.Бойдел, П.Вейл, П.Друкер, Ф.Тейлор, А.Файоль та ін.) акцентують увагу на аналізі управлінської діяльності та її впливі на ефективність функціонування об'єкта управління; культурологи (І. Вітаньї, М.Епштейн, М.Каган, М. Коул, Н. Крилова, Ю. Лотман, Е.Маркарян, Л.Уайт та ін.) – на загальній культурі керівника; соціальні психологи (С. Бочарова, Е. Берн, Д.Кайдалов, І.Кон, М. Коул, Б. Паригін, М. Удальцова та ін.) звертають увагу на особистісні характеристики культури керівника як провідні.

В.В. Краєвський та А.В. Хуторський вважають, що професійна компетентність дає змогу людині визнавати, ідентифікувати і розв'язувати (незалежно від контексту) проблеми, характерні для певної діяльності; є індикатором, що сприяє визначенню готовності людини до життя, її подальшого особистісного розвитку у професійній сфері, активній участі в житті суспільства.

Для осіб, які займають вищі керівні посади в країнах – членах ЄС та Європейській Комісії визначені характеристики компетентності, які включають такі основні критерії:

1. відкритість мислення і поведінки (гнучкість, здатність навчатися, різнобічність);
2. інноваційність (ініціативність, новаторство, креативність, мужність);
3. добросовісність (чесність, прозорість, підзвітність, відданість справі);
4. соціальні навички (навички комунікації, вміння створювати коаліції і партнерство, вести переговори);
5. спрямованість на результат (обробка інформації, винесення суджень, рішучість, розв'язання проблем);
6. організація (організаційні навички, планування й оцінювання, розвиток персоналу, делегування, вміння створювати команду);
7. знання відповідно до рівня керівництва:
 - а) рівень ЄС: структура інституції, процедури, політика, законодавство, відносини і партнерські мережі;
 - б) національний рівень – галузева політика і пріоритети, національна система і процедури, мережі соціального партнерства в Європі, відносини між ЄС та країною – членом ЄС.

Мотивування як основа розвитку професійної компетентності керівника – це стимулювання певної поведінки людини, зумовлене напруженням між потребами та можливостями їх задоволення. Свідома діяльність керівника на виробництві і в управлінні ґрунтується на системі мотивів, які мають психологічну основу та зумовлюють його поведінку в соціальному оточенні: сім'ї, трудовому колективі, соціальній групі, суспільстві.

Визначити найбільш типові недоліки і стереотипи мислення у свідомості керівників підприємств, які негативно впливають на розвиток їх професійної компетентності:

– деяка спрощеність мислення, що виявляється, зокрема, у спрощеному трактуванні тих чи інших явищ життя, подій, поведінки працівників;

– зайнятість і перевантаженість виробничим процесом та побутовими справами призводять нерідко припинення читання наукової, художньої літератури, роздумів над найбільш глибокими інноваційними проблемами розвитку виробництва, навіть розмов із колегами на ці теми призводить до певного застою керівника;

– зайва впевненість керівника виробництва, уявлення про особисту «непогрішність», втрата самокритичності. Цей стереотип формується протягом тривалої практики авторитарного керівництва на виробництві, частих повчань і нотацій, фактичного їх безправ'я у взаємовідносинах із працівниками.

– загальна консервативність мислення керівника.

Для розвитку професійної компетентності у сфері охорони праці необхідно враховувати такі параметри:

1. Емоційно-психологічний ресурс. Одним із перших розкрив зміст соціально-психологічного клімату Г. Форд. Психологічний клімат, на його думку, – де емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Управління – це робота з людьми. Які б проблеми не розв'язувалися керівником і його командою – технічні, економічні, організаційні чи інші, – це завжди проблеми узгодження діяльності людей. А людина – істота складна і динамічна. У спілкуванні з нею потрібні не тільки знання та досвід, а й інтуїція, харизма, авторитет, психологічний підхід і багато іншого. Г. Форд вважав, що стосунки між людьми складаються з трьох кліматичних зон. Перша кліматична зона – соціальний клімат, який визначається тим, наскільки в даній групі усвідомлені спільні цілі та завдання, наскільки тут гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян. Друга кліматична зона – моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності прийняті у цій групі. Третя кліматична зона – це психологічний клімат, ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, що перебувають у безпосередньому контакті один з одним. Психологічний клімат – це мікроклімат, зона дії якого значно локальніша від зони дії соціального і морального клімату.

2. Цілісність роботи, що є параметром, під яким мається на увазі завершеність робочої операції як цілісної і визначеної частини роботи, тобто виконання роботи від початку і до кінця з видимим результатом та додержанням правил безпеки життєдіяльності, обов'язковим поясненням правил охорони праці робітникам. Із цим поняттям тісно пов'язана визначеність завдання з боку керівника.

3. Важливість роботи – це ступінь впливу виконуваної роботи на життя або роботу інших людей в організації або в зовнішньому оточенні. При цьому рівень навичок є приблизно однаковим. Поняття важливості тісно пов'язане із системою цінностей виконавця. Робота може бути цікавою і захопливою, але люди будуть залишатися незадоволеними доти, доки вони не відчують, що їхня робота є важливою і її необхідно виконати.

4. Зворотний зв'язок забезпечує одержання працівниками інформації про якість виконаної ними роботи. Ефективність зв'язку залежить від цілісності роботи. Набагато легше забезпечити зворотний зв'язок за результатами «завершеної роботи», ніж на окремому її фрагменті. Розширюючи фронт кожної роботи, щоб працівник відповідав за декілька взаємозалежних операцій, можна підвищити автономію та безпеку життя працівників. Водночас це збільшує цілісність роботи, а отже, забезпечує швидкий і ефективний зворотний зв'язок. Культура охорони праці керівника має інтеграційний характер і включає, з одного боку – безпеку як мету, а з іншого – культуру, у взаємозв'язку з якою реалізується ця мета. За своїм змістом культура охорони праці включає ряд складових: організаційна культура і культура поведінки; культура взаємин персоналу (по вертикалі і по горизонталі); якість, культура і дисципліна праці, культура робочого місця; культура роботи з нормативною та організаційно-розпорядчою документацією, виконавська дисципліна; шанобливе ставлення до встановлених норм і правил (додержання цих норм); пропаганда культури безпеки праці. Якість, культура і дисципліна праці є найбільш узагальнюючими складовими культури безпеки. Здатність конкурувати найбільше залежить від якості послуг, що надаються, культури та дисципліни праці, надійності підприємства. Ці поняття є ключовими при характеристиці будь-якого підприємства, їх рівень визначають: передова (досконаліша, безпечніша) технологія, шанобливе ставлення до встановлених правил, неухильне додержання регламентованих дій персоналом, культура і дисципліна виробництва, порядок утримання та виконання організаційно-розпорядчої документації тощо.

Компетентнісний підхід націлює на формування здатності керівника підприємства діяти у виробничих ситуаціях відповідно до сформованих знань, умінь і навичок у галузі охорони праці. Недотримання керівником визначених параметрів (емоційно-психологічний ресурс; цілісність, важливість роботи, зворотній зв'язок, культура охорони праці) призводить до виробничого травматизму.

Працезахоронна культура є обов'язковою складовою професійної компетентності керівника і включає ряд складових (організаційна культура і культура поведінки; культура взаємин персоналу (по вертикалі і по горизонталі); якість, культура і дисципліна праці, культура робочого місця; культура роботи з нормативною та організаційно-розпорядчою документацією, виконавська дисципліна; шанобливе ставлення до встановлених норм і правил (додержання цих норм); пропаганда культури безпеки праці).

Відсутність культури охорони праці у керівників підприємств є причиною усіх негативних явищ у виробничій і невиробничій сфері діяльності. Культура охорони праці несумісна з високим рівнем травматизму. Усі складові культури безпеки вимагають від керівника та персоналу підприємства певної ідеології, відповідно до якої і здійснюватиметься конкретна, у тому числі працезахоронна діяльність, що забезпечує досягнення заданих цілей безпеки. Тому починати треба з власної культури керівників виробництва. Вони повинні нести культуру в маси, формувати її та пропагувати. Завдання полягає в тому, щоб знайти такі способи пропаганди та управлінські важелі мотиваційного впливу на людей, щоб вони усвідомили необхідність додержання культури безпеки праці. У психологічному плані культура охорони праці тісно пов'язана з поняттям ментальності, тому треба добиватися, щоб вона формувала ідеологію безпеки та привабливий імідж підприємства.

Список використаних джерел:

1. Розвиток професійної культури майбутніх менеджерів управління проектами [Текст] : навчальний посібник / упоряд. Гриньов С.Я. – Полт. нац. пед. у-т. імені В.Г.Короленка. – Полтава : ПП «Астроя», 2012. – 172 с.

**ВПЛИВ НА СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МАЙБУТНЬОГО
УПРАВЛІНЦЯ ЗАСОБАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДІАЛОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

Жданова-Неділько О.Г.
(Полтава, Україна)

Сучасний керівник – це, насамперед, самодостатня особистість, здатна діяти в професійних умовах оперативно, відповідально, покладаючись на власний професіоналізм. Останній розглядаємо суголосно думкам Е. Короткова, який виділяє наступні вирішальні фактори професіоналізму управління:

«– комплекс знань, що дозволяють розпізнавати проблеми та знаходити засоби їхнього рішення;

– досвід управлінської діяльності, як комплекс знань та навичок, придбаних у процесах практичної діяльності, методом проб і помилок, оцінок та усвідомлення успіху, аналізу промахів і недоліків;

– мистецтво управління, тому що управління – це завжди роботи з людьми, проблеми узгодження діяльності людей;

– уміння налагоджувати комунікативні зв'язки і формувати позитивні стосунки в колективі, це справжнє мистецтво управління, яке спирається на індивідуальні здібності та якості керівника;

– середовище, як оточення, що розкриває потенціал професіоналізму всієї системи управління: це і персонал управління, і професійні якості працівників системи управління, організація управління

– розподіл функцій, ставлення до роботи, технологія рішення проблем, взаємодія ланок, інформаційне забезпечення» [2].

У контексті професійної підготовки менеджера закономірно виникає питання: яким чином у вчорашнього студента може виникнути впевненість у наявності та ефективній дієвості всієї чималої низки перелічених вище чинників? Відповідь на нього намагаємося дати, посилаючись на думки дослідників у сфері педагогіки вищої школи (А. Алексюк, А. Вербицький, Н. Гузій, І. Зимня, Н. Кононец, Н. Мирончук, В. Мозговий, Н. Тарасевич та ін.), пов'язані з упровадженням у найрізноманітніші складники дидактичного процесу елементів квазіпрофесійності.

Важливо, зокрема, на наш погляд, зупинити увагу на згаданому вище умінні налагоджувати комунікативні зв'язки і формувати позитивні стосунки в колективі. Спостереження свідчать, що в останні роки образ студентської групи, поєднаної не лише навчальною, а й дозвіллевою, суспільно-корисною діяльністю істотно змінився. Студенти важче зав'язують товариські стосунки, менше спілкуються в неформальних обставинах, не регламентованих правилами освітнього процесу, в яких провідна комунікативна роль, зазвичай, належить викладачеві. Майбутній менеджер у цих умовах досить обмежений у особистісних і управлінських самовиявах, змушений переважно бути тим, кого ведуть і спрямовують у комунікації, а не тим, хто вчиться успішно вести інших сам.