

Для реалізації вищевказаних ініціатив на рівні міста Полтави було розроблено «Міську цільову програму боротьби зі злочинністю та профілактики правопорушень на 2016-2020 року», в рамках якої запроваджено програму соціального супроводу з використанням онлайн технологій засуджених під час відбування покарання та після звільнення на територію міста Полтави (протягом 2020 року неурядовою організацією охоплено 45 осіб), Північно-Східним міжрегіональним управлінням з питань виконання покарань Міністерства юстиції України було розроблено Методичні рекомендації, якими було затверджено нові методики щодо вивчення засуджених та ув'язнених, крім того на рівні держави було запроваджено проведення оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення в межах соціально-виховної роботи із засудженими в установах виконання покарань.

Впровадження вищевказаних новацій є яскравим прикладом втілення соціально-виховних лайфхаків, розроблених на основі методик А.С. Макаренка, в систему роботи соціально-психологічної служби установи виконання покарань.

Список використаних джерел:

1. Яковець І.С. Методичні рекомендації щодо проведення оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення в межах соціально-виховної роботи із засудженими в установах виконання покарань, 2019. 235 с.
2. Мосійчук Ю.А. ПСМРУМІОУ. Методичні рекомендації для використання персоналом соціально-психологічної служби установ виконання покарань та слідчих ізоляторів. Харків, 2020. 213 с.
3. Калівошко В.М. Політика щодо боротьби з самогубствами та членушкодженнями. Київ, 2018. 34 с.

ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

*Вовчанська І.С.
Полтава, Україна*

Ринок ставить організацію у нові відносини з державними органами, з виробничими та іншими партнерами по бізнесу, безпосередньо з працівниками.

Коли встановлюються нові економічні та правові регулятори, змінюються відносини між керівником та підлеглими, між працівниками всередині організації. Через це зростають вимоги до управління людськими ресурсами, де людський чинник стає головним фактором виробництва.

Управління людськими ресурсами включає: управління, роботодавців, робітників, студентів, професіоналів, зацікавлених в ефективному управлінні людськими ресурсам.

Фахівці у сфері людських ресурсів покликані забезпечити методи управління людьми, які б підтримували пріоритети установи й забезпечували

успіх у конкурентній боротьбі на світовому ринку. Установи також прагнуть створити бренд зайнятості, який резонує з конкретними працівниками. Установи різні за величиною і галузями промисловості чимраз більше визнають важливість і значимість людського резерву.

Керівники та економісти традиційно бачили управління людськими ресурсами як обов'язкову затрату, а не як джерело цінності для своїх організацій. Економічна цінність зазвичай асоціюється з капіталом – обладнанням, технологією і технічними засобами. Межею для розширення бізнесу є не тільки наявність фінансового капіталу, а й доступ до таланту – людського капіталу. Отже, люди мають вирішальне значення для організаційного успіху, а людський та інтелектуальний капітал персоналу організації дає можливість для істотної конкурентної переваги.

Поняття «управління людськими ресурсами» означає, що працівники є ресурсом роботодавця. Як вид ресурсу, людський капітал може додати економічну цінність організації. Під впливом того, хто працює на організацію і як ці люди працюють, управління людськими ресурсами сприяє таким базовим мірам успіху організації, як якість, прибутковість і задоволення клієнтів.

Управління людськими ресурсами має вирішальне значення для успіху організації, тому що людський капітал має певні якості, які роблять його цінним. З погляду бізнес-стратегії організація може добитися успіху, якщо вона має стійку конкурентну перевагу і може утримувати цю перевагу протягом тривалого часу.

Отже, можна зробити висновок, що організації потрібні такі ресурси, які забезпечать їх такою перевагою. Людські ресурси мають ці необхідні якості:

– людські ресурси цінні. Високоякісні працівники забезпечують потрібними послугами, оскільки вони виконують безліч важливих функцій;

– людські ресурси рідкісні в тому сенсі, що людина з високим рівнем потрібних навичок і знань не часто трапляється. Організація може витратити місяці на пошуки талановитого і досвідченого менеджера (керівника) або техника (лаборанта);

– людські ресурси не можна скопіювати. Для імітації людських ресурсів у високопродуктивного конкурента вам доведеться з'ясувати, які співробітники забезпечують перевагу і як. Тоді вам доведеться наймати людей, які можуть зробити з точністю таку ж річ і налаштувати системи, які дадуть можливість цим людям наслідувати вашого конкурента;

– людські ресурси не мають хороших заміників. Коли люди добре навчені й високо мотивовані, вони вчать розвивати свої здібності та дбають про клієнтів. Важко уявити собі інший ресурс, який може відповідати зацікавленому і талановитому працівникові.

З наведених вище якостей випливає, що людські ресурси володіють величезним потенціалом. Організація реалізує цей потенціал через свій підхід до управління людським капіталом.

Ефективне управління людськими ресурсами може сформувати основу високопродуктивної робочої системи – організацію, в якій усе: технологія,

організаційна структура, люди і процеси працюють разом для того, щоб надати організації перевагу в конкурентному середовищі. Оскільки технологія змінюється в ході виробництва організації, транспортування, зв'язку і відстежування інформації, управління людськими ресурсами повинно гарантувати, що організація має право на те, що різні люди могли б упоратися з новими проблемами. Підтримання високопродуктивної системи роботи може включати розробку навчальних програм, найм людей з новими навичками і створення винагород за такі норми поведінки, як робота в команді, підприємливість і навчання.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник: Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського / Л. Балабанова, О. Сардак – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.
2. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах/ В.Ф. Братченко // Персонал. – 2006. – № 3. – С. 5–10.
3. Василенко В.А. Стратегічне управління: Навч. посіб./ В.А. Василенко. – К.: Знання, 2003. – С. 141–153.
4. Ганза І.В. Формування принципів управління персоналом підприємств в сучасних умовах / І.В. Ганза // Наукові праці НУХТ.– 2011. – № 41.– С. 112–115.
5. Гетьман О. Економіка підприємства: Навчальний посібник; Мін-во освіти і науки України, Дніпропетровський ун-т економіки і права / О. Гетьман, В. Шаповал. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 487 с.
6. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент/ Л. Григор'єв // Робота сьогодні. – 2000. – №5. – С. 32–34.

ЕЛЕМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

*Головко Н.М.
Полтава, Україна*

Науковий керівник: Школяр С.П. – к.т.н., доцент

Управління інноваційними процесами у діяльності сучасного загальноосвітнього навчального закладу є одним із стратегічних напрямів в освіті. Це є умовою конкурентоспроможності закладу, гарантією соціальної безпеки її вихованців та всіх учасників педагогічного процесу: учнів, педагогів, батьків, стейкхолдерів. Елементи системи управління повинні мати між собою тісний, мобільний інтерактивний зв'язок з метою досягнення очікуваного кінцевого результату суб'єктом управління, спрямованого на якісну зміну об'єкта управління. Сутність освітнього менеджменту, зміст діяльності менеджера освіти, проблеми інноваційних підходів до педагогічного менеджменту висвітлені в роботах [1-8].