

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА КАДРОВИХ СЛУЖБ ТА ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Рубан О.В.
Полтава, Україна

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

Глобалізація, яка притаманна сучасному світові, визначені аспекти урбанізації, що визначені у плані дій щодо сталого розвитку, прийнятому ООН на Міжнародній конференції з довкілля і розвитку в Ріо-де-Жанейро (Самміт Землі) (United Nations Conference on Environment and Development (Earth Summit)), Rio de Janeiro у 1992 р. характерні й для України. Ця конференція розглядала оточуюче середовище і соціально-економічний розвиток як взаємопов'язані і взаємозалежні області. У головному документі, прийнятому на цій конференції, «Порядку денному на XXI століття», що розглядався як програма всесвітнього співробітництва, сталий розвиток пов'язується з гармонічним досягненням наступних цілей: високої якості довкілля і здорової економіки для всіх народів світу, задоволенні потреб людей і збереженні сталого розвитку протягом тривалого періоду [1].

Досягнення поставлених цілей можливе лише за допомогою обґрунтованої політики стимулювання сталого розвитку. «Порядок денний на XXI століття» є програмним документом, що засвідчує встановлення глобального партнерства країн світу задля досягнення сталого розвитку суспільства.

Зокрема, перший розділ присвячено економічним та соціальним проблемам людства, в якому розглядаються причини навантаження на довкілля – бідність; зовнішній борг країн, що розвиваються; невідповідність структури виробництва та споживання концепції сталого розвитку; демографічний вибух; структура міжнародної економіки.

Другий розділ відображає глобальні екологічні проблеми планети: знищення лісів, виснаження родючих ґрунтів, розширення площі пустель. Розглядаються заходи, які запобігають забрудненню повітря і води, знищенню рибних ресурсів, сприяють безпечним діям з токсичними відходами.

Третій розділ характеризує значення великих суспільних груп населення: жінок, комерційних структур, профспілок, фермерів, дітей, молоді, представників корінного населення, науковців, органів місцевої влади й недержавних організацій у досягненні цілей сталого розвитку суспільства.

Четвертий розділ висвітлює методи реалізації Концепції сталого розвитку: фінансові ресурси й механізми; механізми прийняття рішень; засоби поширення екологічно обґрунтованих технологій; проблеми міжнародної співпраці; міжнародної угоди і правові механізми. Саме в останньому розділі закладені основоположні підвалини стимулювання сталого розвитку, що можуть успішно використовуватись як на глобальному, так і на регіональному рівні, а людський

потенціал і капітал є наріжним каменем процесів сталого розвитку.

При вивченні потенціалу людини, з одного боку, розглядаються його здібності, з іншого – можливості їх реалізації. Формування нових і розвиток наявних здібностей, визначених на основі аналізу їх затребуваності в інтересах організації і самої людини, – основа управління розвитком кадрового потенціалу. Поле узгодження є ключовим моментом, в якому і відбувається управління розвитком кадрового потенціалу шляхом мотивації, а також застосуванням кадрових технологій [2-7].

З огляду на вищезазначене слід констатувати, що найважливішими передумовами успішного переходу України до сталого розвитку є розвиток і раціональне використання потенціалу людини. Кожен фахівець як особистість володіє тільки йому одному властивими властивостями, які визначають його здібності до обраної професійної діяльності. Потенціал окремої людини – це його можливості в майбутньому щось зробити, реалізувати свої інтереси, досягти своїх цілей. На цих постулатах повинен проводитися аналіз кадрового потенціалу організації. У структурі кадрового потенціалу, персоналу організації як ресурсного потенціалу та перспективного людського капіталу можна виділити ряд складових: фізичних, інтелектуальних, соціальних, технологічних і інтегративних.

Аналізуючи кожен з них окремо слід констатувати наступні їх характеристики:

- фізичні – здібності, обмежені певними межами працівника, які використовуються в значній мірі;

- інтелектуальні – здібності, чітких меж не мають, використовуються лише частково;

- соціальні відносини та зв'язку – породжені колективною діяльністю з урахуванням особливостей кожного співробітника, можуть і повинні за певних умов породжувати ефект, що підсилює потенціал кадрів організації;

- соціальна спільність працівників – утворює команду, відрізняється цілісністю, виражається в єдиних або погоджених цілях, завданнях, технологіях, потребах і мотивах.

Отже, соціальний потенціал сприяє розвитку комунікативних здібностей персоналу.

Серед факторів, що підлягають аналізу є інтегративний потенціал, що являє собою механізм компенсації відсутніх або недостатньо розвинених здібностей. При цьому, значним фактором формування потенціалу є професійний досвід, що отримується в період трудової діяльності. Природно, що якість потенціалу людини на кожному етапі кар'єри істотно залежить від якості відповідних компонентів цього потенціалу.

Оцінка якості кадрового потенціалу проводиться на етапах навчання, самоосвіти, узагальнення професійного досвіду. Для гарантії якості навчання проводиться стандартизація у сфері освіти. Основними результатами стандартизації є: державні освітні стандарти; технології та засоби контролю дотримання вимог діючих стандартів і оцінки їх досягнення; організаційні структури, що реалізують контроль та оцінку. Слід зазначити, що важливим

етапом оцінки є розуміння загальної структури Державного освітнього стандарту. А з огляду на те, що в багатьох випадках наша держава визнала пріоритет міжнародного права над національним, не слід також забувати, що існують й міжнародні стандарти із притаманною їм структурою.

Оцінка показує, що безперечно, потенціал кадрів, персоналу організації, що є її головним конкурентним багатством, і визначається на основі узагальнення потенціалу співробітників і введення додаткових характеристик, що відображають особливості колективної професійної діяльності. Звичайно, що на допомогу аналізу та оцінки стає вивчення системи показників, що характеризують кадровий потенціал та капітал, гудвіл організації, з якою функціонально повинні працювати відповідні служби як на рівні організації, так й за її межами. Отже удосконалення діяльності кадрових служб і підвищення їх ролі в комплектуванні апарату організації мають першорядне значення в діяльності організації, її системи управління.

Керівники та фахівці, що володіють сучасними формами і методами роботи, знаходяться в прямій залежності від кваліфікації працівників служб управління персоналом. Однак кваліфікація працівників багатьох відділів кадрів, служб управління персоналом часом не відповідає займанім посадам. Порівняно низька організуюча роль відділів кадрів пояснюється саме тим, що зайняті в них працівники не володіють достатньою мірою знаннями в області теорії і передової практики роботи з кадрами, наукової організації праці, соціальної психології, трудового і цивільного права, сучасного діловодства, володіння комп'ютерною технікою, математичними та аналітичними методами обробки інформації задля прийняття тактичних і стратегічних рішень менеджментом організації.

Висновки. Попередні аналіз та оцінка показали очевидну недостатність нинішнього рівня освіти і кваліфікації працівників кадрових служб, служб управління персоналом, істотно обмежені їх можливості та самонавчання, що в свою чергу впливає на управління розвитком кадрового потенціалу та капіталу й гудвілу організації.

Аналіз показав, що удосконалення діяльності кадрових служб передбачає вирішення наступних завдань, що характеризують розвиток кадрового потенціалу організації: розробка та реалізація нормативно-правової бази; створення державних, галузевих, регіональних банків кадрової інформації; підвищення статусу кадрових служб, оптимізація їх структури, підвищення рівня кваліфікації фахівців, що працюють в кадрових службах; забезпечення організаційної та науково-методичної допомоги кадровим службам.

Список використаних джерел:

1. Буркинський Б.В., Степанов В.Н., Харичков С.К. *Економіко-екологічне основи регіонального природопольовання и розвитку* ; ИПРЭИ НАН України. Одеса: Фенікс, 2005. 575 с.

2. Гриньова В.М., Власенко В.В. *Організаційні проблеми інноваційної діяльності на підприємствах* : навч. посіб. Х.: ІНЖЕК, 2005. 200 с.

3. Школяр С.П. Елементи системного підходу у підготовці майбутніх менеджерів. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Педагогіка та психологія*. 2015. С. 230–235.

4. Школяр С.П. Аспекти підготовки фахівців до опрацювання та аналізу базових інформаційних потоків на ринковому середовищі. *Педагогічні науки*. 2015. Вип. 12. С. 356–361.

5. Школяр С. П. Врахування важелів інтелектуальної власності в угоді про асоціацію при підготовці менеджерів до маркетингової діяльності. *Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки*. 2015. Вип. 12. С. 220–225.

6. Школяр С.П. Особливості підготовки фахівців специфічних категорій з погляду збалансованості системних показників. *ScienceRise*. 2015. № 5. С. 130–137.

7. Школяр С.П. Систематизація інформації про природну спадщину як елемент підготовки менеджерів у період переоцінки цінностей. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 1 (170). С. 37–41.

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО ОБЛАДНАННЯ УЧИТЕЛЬСЬКОЇ КІМНАТИ В НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ

*Сагайдак В.Р.
Полтава, Україна*

Науковий керівник: Гриньова М.В. – д.п.н., професор,
член-кореспондент НАПН України

Нова українська школа – це місце цікавого та комфортного навчання. Тут панує атмосфера довіри, взаємопідтримки та взаємоповаги; використовуються сучасні технології навчання, а учнів оточує зручне та цікаве середовище. Сучасний учитель – це друг, помічник у пізнанні світу, партнер у вихованні особистості [1]. Він працює як з дітьми, так і з батьками. Як ми бачимо дана реформа загальної середньої освіти, яку реалізує Міністерство освіти й науки України, внесла безліч корективів, а подекуди й колосальних змін у життя школи, починаючи переустаткуванням навчального середовища початкової школи й закінчуючи змінами у профільній середній освіті. Не залишилося осторонь і питання стосовно функціонування сучасної учительської кімнати, адже цей кабінет займає надзвичайно важливе місце у кожному закладі середньої освіти; місце, де кожен учитель може не тільки підготуватися до уроку, але й відпочити. Отже, ми розглядаємо учительську кімнату як зону комфорту вчителя, тому для оформлення даного простору потрібно з великою відповідальністю підібрати усі необхідні матеріали, вибрати стиль та усі елементи інтер'єру. Окрім цього необхідно пам'ятати, що оформлення простору учительської кімнати в школі має не лише естетичне, а й виховне значення [2]. Для його здійснення необхідно брати до уваги як загальний стиль будівлі навчального закладу так і її окремих приміщень.

Учительська кімната відноситься до адміністративно-службових приміщень, які в цілому мають робочий характер, але, враховуючи специфіку