

Також до складу управлінської культури входить і орієнтація на результат. Керівник повинен встановлювати конкретні цілі та очікування від педагогічних працівників та учнів і забезпечувати моніторинг та оцінку результатів. Це допомагає підвищити ефективність роботи школи та забезпечити якісну освіту для учнів.

Управлінська культура керівника закладу загальної середньої освіти є важливим фактором, який впливає на успіх школи та задоволеність педагогічних працівників, учнів та батьків. Керівник повинен відповідати високим стандартам управлінської культури та забезпечувати її поширення серед педагогічного колективу школи. Керівник повинен розвивати управлінську культуру та створювати сприятливі умови для розвитку педагогічного колективу та учнів.

Список використаних джерел:

1. Груць Г. М. Управлінська культура керівника закладу загальної середньої освіти: шляхи формування. *Актуальні проблеми управління закладами освіти в контексті стратегії модернізації освітньої галузі* : колективна монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. С. 207-221.

ПРО ДЕЯКІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ПОЛІПШЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Лоза М. М.
Полтава, Україна*

Реалії сьогодення вимагають від системи менеджменту високу ефективність реалізації його основних функцій і завдань. Підприємство, установа чи організація, як самостійна одиниця, потребує компетентного керівника, який виконуватиме функцію організуючого механізму для складної інтегрованої системи, яка містить численні структурні шаблі. Натомість будь-яка ланка підприємства (відділ, сектор) виступає, як окрема одиниця, що повинна працювати для розвитку всієї системи. Керівник безпосередньо обирає систему управління, підбирає кадрових працівників. Система менеджменту ефективно працює тоді, коли всі складові підприємства працюють як один злагоджений, координований механізм. Лише розробивши оптимальну та економічну систему управління ця складна система буде функціонувати продуктивно.

Управління будь-яким підприємством здійснюється на основі трудового законодавства, нормативно-правових документів (статуту), за цією документацією власник чи уповноважений представник виконує функції менеджменту. Керівник у своїй особі виступає, як координуючий механізм, при управлінні персоналом. Адже, один із основних напрямків удосконалення системи менеджменту є конкретизований, виокремлений з поміж інших підхід до управління працівниками.

Управління персоналом є складовою соціального управління, що означає для керівника вміння управляти людьми, колективом. Чільне місце в управлінні персоналом посідає створення дієвої системи управління, яка включає наступні складові: належні умови праці, які відповідатимуть вимогам часу, адекватні умови праці, забезпечення функціонування колективу, відповідно до їх кваліфікацій та міри відповідальності, вміння створити стратегію розвитку підприємства, як короткостроковий і довгостроковий період.

Сучасні умови праці визначають нові вимоги до рівня підготовки кваліфікованих кадрів, їх умінь, знань та навичок. Система управління насамперед має бути спрямована на постійний саморозвиток та удосконалення професійних навичок працівника, це можливо лише за наявності стимулювання, переважно у грошовому еквіваленті. Запроваджуючи різноманітні методи розвитку підлеглих, можливим стає управління їхньою компетентністю.

«Підбір та прийняття» – особлива процедура у системі управління персоналом. Кожен керівник прагне знайти працівників з найвищою кваліфікацією. Тому у сучасних трудових відносинах управлінці використовують, як правило, три основні технології підбору працівників, а саме: рекрутинг, скринінг та хедхантинг.

Скринінг – це найпростіший спосіб підбору персоналу, також відомий як «поверхневий». Він характеризується в системі добору персоналу за такими ознаками: стать, вік, освіта та досвід роботи. Як правило такий спосіб управлінці використовують, при підборі допоміжного (асистент, помічник) та обслуговуючого (технічного) персоналу.

Інший спосіб підбору – рекрутинг, який використовується для більш поглибленого вивчення потенційного працівника. Як правило це кадри середньої ланки, з урахуванням як професійних так і особистісних вимог, для яких можливим стає посісти керуючу посаду різної форми відповідальності. Відмінність рекрутингу з скринінгом полягає в тому що, перший спосіб пошуку персоналу довільний, натомість другий є ініціативним пошуком кандидатів, навіть, якщо ці кандидати не потребують роботи.

Хедхантинг є найбільш витратною та складною системою підбору кадрів, головна мета якої – це перевербувати конкретного фахівця з іншої організації.

Стратегія підбору персоналу залежить від кадрових потреб, адже кожен управлінець ставить за мету сформувати кваліфікований, відповідальний, потужний колектив, який буде виконувати поставлені завдання та цілі, та діятиме в інтересах підприємства. Постійний розвиток запорука успішності.

Згуртованість та успішність колективу, насамперед залежить від моделі управління колективом, матеріально-технічного забезпечення працівників, заохоченням до роботи, справедливих вимог до роботи для кожного працівника відповідно до його посадових обов'язків. Розвиток колективу залежить від зацікавленості управлінця для його саморозвитку. Запровадження та реалізація різних методик навчання – є невід'ємною складовою для самовдосконалення

професійних умінь та навичок працівників. Керуючий на власному прикладі має демонструвати професійне зростання, особистісні якості (повага, толерантність, справедливість), зовнішні аспекти (охайність), лише тоді можливим стає створення успішного, згуртованого та зацікавленого до розвитку колективу.

Список використаних джерел:

1. Основи менеджменту : навч. посіб / Бабець Є. К., Максимчук А. Г., Стасюк В. П. Професіонал, 2007. 496 с.
2. Мартиненко М., Ігнат'єва І. Стратегічний менеджмент : підруч. К.: Каравела, 2006. 319 с.
3. Третяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві // *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. № 24.
4. Райсс М. Оптимальна складність управлінських структур. *Проблеми теорії і практики управління*. 2014. № 5.

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

*Мазур Ю. О.
Полтава, Україна*

Сьогодні інновації є основою розвитку закладів освіти, а впровадження їх у систему роботи закладів освіти вимагає від керівників іншої, вищої професійної культури. Особливо це стосується знань, умінь, навичок, інтересів, цінностей у сфері педагогічних та управлінських інновацій.

Соціально-педагогічні передумови управління інноваційними процесами в регіональній освіті формуються відповідно до соціально-економічних, культурно-освітніх потреб регіону та з урахуванням державно-громадського характеру управління. Соціально-педагогічні умови створюють основу для автономного функціонування та розвитку регіональної системи освіти в цілому та інноваційного середовища регіону зокрема, що забезпечує формування регіональної освітньої політики.

Компетентність у наукових джерелах визначається як здатність особистості виконувати певну діяльність. Його види – побутове, професійне тощо. У професійній підготовці перехід до компетентнісного мислення переорієнтовується з процесу на результат.

Підвищення рівня інноваційної компетентності педагога у навчальному закладі, пов'язаному з освітою. У зв'язку з цим головною особливістю освіти є процес, у якому керівники закладів освіти самостійно визначають параметри набуття та пошук знань, умінь, навичок і необхідних їм якостей. Організуючи навчання, необхідно спиратися на життєвий і трудовий досвід педагогів, використовувати такі формати уроків, як: експерименти, дискусії, розв'язування певних завдань тощо.