

є неодмінною умовою успішної управлінської діяльності. Досягти цього можна шляхом посилення професійної спрямованості навчального процесу, наближення навчальних завдань, які пропонуються магістрантом, до умов їх майбутньої професійної діяльності. Загальна культура менеджера освіти – це частина його суб'єктивної культури, яка є гуманною основою для успішного здійснення управлінської діяльності.

Проаналізувавши погляди провідних науковців можемо спроектувати власну модель загальної культури менеджера, який на нашу думку має: бути професіоналом у галузі управління освітою; мати неабиякі організаторські здібності, високі моральні якості, суспільну активність, бути демократичним, гуманним, комунікативним, презентабельним, винахідливим та креативним, мати прагнення до постійного саморозвитку і самовдосконалення, принциповим, наполегливим, схильним до ризику та іновацій, політично обізнаний і патріотично налаштований. А також повинен володіти рядом професійних навичок, зокрема знати наукові підходи і пріоритетні принципи управління, ефективно реалізовувати зміст та володіти сучасними формами і методами управління, застосовувати сучасні інформаційні технології.

Таким чином, яку б блискучу освіту не здобув менеджер, йому треба постійно займатись самовихованням, саморозвитком. Менеджер освіти ХХІ століття повинен працювати над своїми морально-естетичними якостями, особистісним розвитком та іміджем. Щоб ефективно управляти освітньою установою й стати компетентним менеджером, дуже важливо мотивувати кожного педагога до особистісного розвитку, який є запорукою підвищення загальної культури.

Література

1. Бех І. Д. Виховання особистості. Особистісно-орієнтований підхід – К., 2003. – 280 с.
2. Журавлева Л.В. Теоретические и практические основы профессиональной подготовки менеджеров сферы образования: Автореф. дис. . канд. пед. наук. 13.00.08 / Липецкий гос. пед. ун-т. – Липецк, 2001. – С. 18-20.
3. Капська А.Й. Основні закономірності моделювання виховного процесу //Нові технології виховання: Зб. наук. статей/ Відп. ред. С.В.Кириленко. – К.: ІСДО,1996.– 180 с.
4. Мельник В. Керівниками не народжуються // Управління освітою. – 2003. – №8. – С. 9.
5. Омельченко С.М. Соціокультурні засади менеджменту в освіті // Педагогіка і психологія. – 2002. – №3. – С. 82-84.

ПРАКТИКА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У ДОСВІДІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Соломоненко К.Є. (Полтава)

*Мотивація до роботи – частина мотивації до життя.
(Еєро Воутілайн)*

За останні роки особливо гостро постало питання трансформування менеджменту персоналу; змінилося ставлення до людських ресурсів, у тому числі й до управлінського персоналу; відбулося переміщення акцентів на цілісний підхід, в основі якого лежить довгостроковий розвиток

інтелектуального і трудового потенціалу працівника, так званий гуманістичний підхід до управління персоналом [1, с.308].

Сучасні управлінські механізми орієнтовані на робочу силу високої якості, здатну освоювати передову технологію, вирішувати складні науково-технічні завдання.

Ернст Цандер у своїй праці «Führung in Klein- und Mittelbetrieben» («Менеджмент малих і середніх підприємств») детально аналізує усю систему формування персоналу: від вербування до сприяння підприємства у влаштування на нову роботу колишніх керівних працівників німецьких компаній.

Автор виокремлює наступні можливості залучення нових співробітників, а саме:

- рекомендація знайомих;
- оголошення біля входу на підприємство;
- використання послуг служби зайнятості;
- зв'язок з середніми школами і вищими навчальними закладами;
- публікація оголошень у газетах і спеціальних (фахових) журналах тощо.

Е.Цандер також наголошує, що передумовою успішного практикування наведених вище методів вербування є точний опис місця роботи з чіткою характеристикою вимог до працівника [3, с.68].

Подібно до традиційної управлінської практики при вербуванні бажано дотримуватися правил, абрєвіатурна назва яких AIDA, що походить з англійської мови й означає:

A= attention (розбудити увагу)

I= interesting (викликати інтерес)

D= desire (бажання вступити в контакт з фірмою)

A= action (подання документів, необхідних для прийому на роботу)

[3, с.70]

Добір персоналу включає кілька послідовних етапів:

1. Оформлення у встановленому порядку анкетних і автобіографічних даних.
2. Аналіз рекомендацій і послужного списку.
3. Співбесіда.
4. Огляд професійної придатності.
5. Медичний контроль і апаратні дослідження.
6. Аналіз результатів іспитів і висновок про професійну придатність.
7. Ухвалення рішення про найм.

Американські компанії (на відміну, наприклад, від японських) мають високу плинність кадрів. У той же час найм нового співробітника обходиться в середньому в 40 тис. дол.. якщо до цієї цифри додати приховані втрати, то вартість заміни такого працівника становить майже подвійну його річну зарплату [1; с. 332].

Велика увага в міжнародних корпораціях приділяється процесу адаптації нових співробітників.

Німецький досвід указує нам на те, що новий співробітник у першу годину свого перебування на підприємстві не повинен відчувати себе неприкаяно. Аби уникнути цього, німецькі колеги надають всебічну інформацію про підприємство та умови праці на ньому, знайомлять зі співробітниками, визначають наставника з середовища досвідчених колег для огляду, пояснення та розповіді новому співробітникові [3, с.79].

Природно, всі організації прагнуть скоротити період адаптації.

Основним заходом, що сприяє цьому, є організація стажування нових фахівців (т.зв. випробувальний строк). Перед остаточним зарахуванням на роботу доцільно дати письмову оцінку успіхів претендента, які він показав протягом випробувального строку. Так підприємство запобігає виникненню багатьох можливих небажаних колізій [3, с.91].

Успішне введення в курс справ нових співробітників є важливим інструментом кадрової політики і кадрового керівництва. Аби домогтися якомога ширшого збігу особистих здібностей працівника з вимогами, яке ставить до нього робоче місце, потрібно співробітникові просто дати шанс попрацювати.

Дослідження німецьких учених свідчать, що 60 – 70 % нових співробітників, які звільняються з роботи, роблять це протягом перших шести тижнів. Такі звільнення мають бути сигналом тривоги для власника підприємства і його начальника відділу кадрів. Звільнення, навіть за власним бажанням, коштують людям значних душевних зусиль.

З кінця 70-х років XX ст. у Німеччині діє особлива форма консультативної роботи з кадрами – влаштування на роботу своїх працівників, які з тих чи інших (але об'єктивних) причин мають залишити дане підприємство. Завдяки такому підходу працівник, якому при звільненні допомагають влаштуватися на нове місце роботи, може нічого не втратити. Він тільки переходить з одного підприємства в інше [3, с.95 – 96].

Як і в США, у європейських корпораціях широко застосовується підвищення кваліфікації співробітників. Підготовка і перепідготовка персоналу здійснюється з метою витіснення застарілого технократичного поділу праці інноваційним.

Виходячи з європейського досвіду, можна підсумувати, що українській системі менеджменту персоналу слід активно залучати передові досягнення західних сусідів для досягнення більш ефективних результатів під час формування людських ресурсів на підприємстві будь-якого типу.

Література

1. Міжнародний менеджмент: Навч. посіб. / За ред.. О.Б.Чернеги. – 2-е вид., оновл. і доп. – Львів: «Магнолія 2006», 2009. – 592с.
2. Михайлова Л.І., Юрченко О.Ю., Данько Ю.І., Михайлов А.М. Міжнародний менеджмент: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 200с.
3. Цандер Е. Менеджмент малих і середніх підприємств/ Пер. з нім. О.Гусак. – К.: Основи, 1997. – 317с.
4. Яхно Т.П., Лапшина І.А. Міжнародний менеджмент: Навч. посіб. – Львів: «Компакт-ЛВ», 2005. – 304с.

ПРОБЛЕМА ВИХОВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ В НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОМУ ПРОЦЕСІ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ ШКОЛИ

Сухенко Т.А. (Полтава)

Останнім часом медики, соціологи, педагоги все більше уваги приділяють сутності та шляхам формування в людини здорового способу життя. Він виражається, насамперед, у визначеній зорієнтованості діяльності особистості в напрямі зміцнення і розвитку особистого і соціального здоров'я. Завдяки такому способу життя людина зберігає і зміцнює даний їй природою