

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 ХХ 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., Данийко 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

потенціал, забезпечує собі довге і активне життя.

Особлива роль у ствердженні здорового способу життя в повсякденній практиці народонаселення України належить загальноосвітній школі. Адже, як стверджують дослідники, «75% хвороб у дорослих є наслідком умов життя у дитячі та юнацькі роки, не вироблення у дітей та підлітків з раннього дитинства морально-психологічних установок на усвідомлення цінності здоров'я, легковажне ставлення до власного здоров'я[2, с. 21]».

Значну актуальність проблеми збереження і зміцнення здоров'я дитини, що значну частину свого життя в період найбільш інтенсивного фізичного розвитку проводить у школі, дає підстави розглядати її як таку, що зумовлю відповідне завдання менеджера освіти.

Під здоровим способом життя традиційно розуміють типові форми й способи повсякденної життєдіяльності людини, які зміцнюють і вдосконалюють резервні можливості організму, забезпечуючи тим самим успішне виконання своїх соціальних і професійних функцій незалежно від політичних, економічних і соціально-психологічних ситуацій. Проте поняття здорового способу життя сьогодні бачиться набагато ширшим, ніж співвідношення праці й відпочинку, система харчування, різні загартовуючі та розвиваючі вправи. До нього також входить система ставлень до себе, до іншої людини, до життя в цілому, а також свідомість буття, життєві цілі і цінності.

Формування такої системи цінностей у період шкільного навчання вимагає функціонування низки умов, серед яких: органічне поєднання навчальної, виховної та оздоровчої роботи; гнучке поєднання масових форм роботи та індивідуально зорієнтованих її різновидів; формування системи цінностей, що відображає ідеали взаємоповаги, власної гідності, демократизму; тісний зв'язок між учительським та учнівським колективами школи і виробничими колективами населених пунктів, батьками, громадськістю [1, с.27].

Особливо непростим через його різноплановість і різнорівневість бачаться завдання, пов'язані з формуванням мотивації до здорового способу життя як життєво необхідної якості у кожної дитини. Для цього педагог повинен не тільки бути добре обізнаним з валеологічними засадами життєтворчості, а й мати необхідний психолого-педагогічний дослідницький інструментарій, який би дозволяв вивчити запити дитини в цій сфері, своєчасно відзначати відхилення у ставленні до свого здоров'я та здоров'я оточуючих. Упевнені, що це допоможе розв'язати низку соціальних проблем, що є сьогодні особливо значущими, зокрема, таких, як схильність до агресії, дій, спрямованих проти життя і здоров'я іншої людини, але насамперед допоможе вчасно зробити правильний вибір в умовах, коли є вірогідність прилучення школяра до вживання наркотичних речовин.

Література

1. Воспитательная система школы. Проблемы и поиски/ Сост. Н.Л. Селиванова.– М.,: Знание, 1989. – 80 с.
2. Свириденко С. Навчаємо дітей бути здоровими: Позакласна робота: 5-9 кл.– К.:Шкільний світ, 2007. – 128 с.