

чергувань; наявність у школі необхідного психологічного мікроклімату, системи вимог і відповідальності за доручену справу, взаємну допомогу і доброзичливого ставлення один до одного; особиста турбота директора школи про виконання закону про охорону здоров'я і життя дітей, їх харчування, медичне обслуговування, дотриманні норм техніки безпеки.

Висока культура керівництва, стилю роботи і особистісних якостей керівника школи: принциповість, сумлінність і відповідальність при виконанні службових обов'язків; особиста культура, загальноосвітня і професійна підготовка, постійна робота над собою; вміння організувати колектив, спільну діяльність адміністрації і громадських організацій з виконання завдань, що стоять перед школою, колегіальність в управлінні; виконання норм педагогічної етики, контактність, об'єктивне ставлення до кадрів, висока вимогливість, такт і турбота про людей; приватна педагогічна майстерність, – прагнення поділитися своїми знаннями та вміннями; вміння зацікавити колектив творчими пошуками; організаторські здібності та вміння використовувати в інтересах справи ініціативу і пропозицію членів шкільного колективу; особиста участь в починаннях колективу, лояльність, прямота, вміння виконувати обіцянки; нормальні відносини в сім'ї та побуті; бездоганна особиста чесність і порядність [3].

Оцінка діяльності керівника школи обов'язково повинна бути інтегративною, комплексною. Вона, як ми вже зазначали, повинна враховувати і результати навчально-виховного процесу, і рівень професійної компетентності керівника, і його особистісні якості, організаторські здібності, педагогічну майстерність, і вміння забезпечити нормальні господарські умови, та створення в педагогічному колективі сприятливого психологічного мікроклімату [4].

Формування комунікативної компетентності керівника навчального закладу передбачає розуміння людиною мотивів, стратегій поведінки, і своїх власних, і партнерів по спілкуванню, вміння розбиратися в групових, соціально-психологічних проблемах, уміння осмислювати перешкоди на шляху до взаємного порозуміння, здатність до засвоєння технології та психотехніки спілкування [5].

Список використаних джерел:

1. Бойко І.І. Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури / І.І. Бойко // Педагогічний дискурс. – 2008. – № 5. – С. 8–14.
2. Шоутен Т., Даниленко Л., Зайченко О., Софій Н. Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.elibrary.kubg.edu.ua>
3. Королюк С. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.poippo.pl.ua/file/book/korolyk>
4. Гуменюк В. Управління науково-методичною роботою педагогічних кадрів на адаптивних засадах. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.repository.sspu.sumy.ua/bitstream>
5. Гаврилюк Л. Комунікативна компетентність як складова професійної підготовки сучасного фахівця. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ea.donntu.edu.ua>

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Черчатий М.С.
(Полтава, Україна)

Система управління демонструє високу ефективність не лише тоді, коли менеджери, які приймають управлінські рішення та встановлюють форми контролю, і працівники, які беруть на себе відповідальність за виконання рішень, діють злагоджено,

але й тоді, коли між рівнями управління (інституційним, управлінським та операційним) налагоджений зрозумілий і чіткий алгоритм взаємовідносин. Відсутність такого механізму між рівнями управління знижує управлінську ефективність усієї системи.

Одним з напрямків удосконалення системи управління є об'єктно-цільовий підхід із закінченим циклом управління при визначенні організаційної структури, нових прав і обов'язків працівників, а також міри відповідальності за свої посадові функції керівників і фахівців різних рівнів.

У сучасних умовах поряд з фінансовими, матеріальними, людськими та іншими ресурсами ефективне управління являє собою цінний ресурс організації. Отже, підвищення ефективності управлінської діяльності стає одним з напрямків вдосконалення діяльності підприємства в цілому. Найбільш очевидним способом підвищення ефективності протікання трудового процесу є його автоматизація.

Кадрова політика організації - це система теоретичних поглядів, ідей, вимог, цілей, принципів, форм, методів і критеріїв роботи з кадрами, розповсюджуваних на всі категорії персоналу.

Керівники вищих ланок більшості підприємств постійно перебувають у пошуках такої організаційної структури, яка б дозволила найефективніше використовувати ресурси та досягати поставлених цілей. Організаційна структура для кожного підприємства повинна бути індивідуальною. Це пояснюється тим, що загальні ознаки щодо забезпечення послідовності й постійності виробничого процесу та адаптації підприємства до умов зовнішнього середовища різні.

Ядром сучасного менеджменту є людські ресурси, управлінські кадри. Якою б ідеальною структурою не володіла організація, за відсутності відповідних висококваліфікованих управлінських кадрів вона не може ефективно працювати й існувати. Тому одним з перших завдань менеджменту є підбір кадрів, управління персоналом.

Отже, стратегія удосконалення системи управління зосереджується на:

– цілях розвитку і порядку удосконалення комплексної системи управління підприємством і його складовими частинами для забезпечення ефективних рішень і взаємного погодження інформаційних потоків і процесів прийняття рішень, а також організаційних, кадрових і технічних рішень;

– впровадженні сучасних засобів і методів керування в межах вибраної комплексної концепції системи керування (інтегроване керування автоматизованим процесом виробництва);

– удосконаленні організаційних структур керування підприємством головним чином шляхом використання сучасних гнучких форм (адаптивні, програмно-цільові та інші структури);

– покращенні інформаційної системи для керування підприємством з метою покращення якості інформаційного масиву і розширення можливостей його швидкого використання;

– використанні засобів автоматизації і обчислювальної техніки для вдосконалення техніко-економічного рівня і якості виробництва (роботизація, гнучкі виробничі ділянки);

– використанні світового досвіду, а також співпраці всередині країни з іноземними партнерами для забезпечення необхідного рівня якості розвитку системи управління на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Тарасенко В.Г. Шляхи удосконалення кадрового менеджменту [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://studfile.net/preview/5774468/page:5/>
2. Дончак Л.Г., Добіжа В.В. Удосконалення кадрового менеджменту на підприємстві [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://economyandsociety.in.ua/journal/17_ukr/34.pdf