

впливає на розвиток навчального закладу і досягнення поставлених цілей. Основні аспекти управлінської культури керівника включають:

1. Візія і стратегія. Керівник повинен мати чітку візію майбутнього розвитку закладу освіти та вміти розробляти та реалізовувати стратегію, спрямовану на досягнення поставлених цілей.

2. Лідерство. Керівник повинен бути сильним лідером, здатним мотивувати і надихати колектив, створювати сприятливу робочу атмосферу і розвивати командну роботу.

3. Комунікація. Ефективна комунікація є ключовою складовою управлінської культури. Керівник повинен володіти навичками спілкування з різними зацікавленими сторонами, будь то педагоги, учні, батьки чи представники громадськості.

4. Розвиток персоналу. Керівник повинен стимулювати професійний розвиток своїх педагогічних працівників, забезпечувати їхню підтримку і налагоджувати систему навчання і підвищення кваліфікації.

5. Ефективне використання ресурсів. Керівник повинен розуміти ефективне використання фінансових, матеріальних та людських ресурсів, планувати їхнє використання, контролювати їх ефективність та забезпечувати оптимальне використання ресурсів для досягнення поставлених цілей.

6. Системний підхід. Керівник повинен мати розуміння системного підходу до управління, сприймати заклад освіти як складову більшої освітньої системи і враховувати взаємозв'язки та вплив зовнішніх факторів.

7. Адаптивність і інноваційність. Управлінська культура керівника повинна сприяти адаптації до змін, враховувати нові тенденції та інновації у сфері освіти, сприяти пошуку нових шляхів розвитку закладу.

8. Етика та професійні цінності. Керівник повинен проявляти високий рівень етичності, дотримуватися професійних цінностей та моральних принципів у своїй роботі.

Управлінська культура керівника має велике значення для ефективного функціонування і розвитку закладу загальної середньої освіти. Вона сприяє створенню сприятливого середовища для роботи педагогічного колективу, розвитку учнів та досягненню високих показників якості освіти. У сучасних умовах лише системний, комплексний підхід дозволяє успішно керувати закладом загальної середньої освіти, забезпечувати високу ефективність навчання та виховання, реалізацію намічених цілей та завдань.

ПРО РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УСТАНОВИ

Лоза М.М.

Полтава, Україна

Основу будь-якої організації створює колектив, тому одним з головних факторів конкурентоспроможності й ефективності її, є рівень кваліфікації працівників, функція ж керівника налагодження системи управління, а отже, життєзабезпечення установи, в т. ч. підбір, навчання та підвищення кваліфікації кадрів. Тому проблеми кадрового потенціалу будь-якої установи є очевидною і потребує додаткових досліджень.

Відповідна кваліфікація, освіта, навички, досвід та практична майстерність - це компоненти базових показників професіоналізму працівників.

Кадровий потенціал підприємства складає сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства [3, с. 112].

Існують кількісні й якісні показники, за допомогою яких можна охарактеризувати кадровий потенціал установи. Основними кількісними показниками є: насамперед, середній вік працівників; професійний стаж в організації та на даній посаді; рівень ротації кадрів; укомплектованість та середня чисельність працівників. [1, с. 49].

Досвід діяльності в даній сфері, професійні характеристики кожного працівника, психологічні та соціальні особливості кожного працівника, конкурентоспроможність ці характеристики входять до якісних показників.

Головною метою у формуванні кадрового потенціалу установи є забезпечення кваліфікованими працівниками, готовими працювати задля розвитку організації, вирішувати важливі завдання, досягати нових цілей швидким та ефективним шляхом. Важливою складовою в управлінні кадровим потенціалом установи є підвищення кваліфікації та безпосередній розвиток працівників. [2, с. 220].

Стан кадрового потенціалу визначає цілі, підцілі та базові принципи, які охоплюють систему управління персоналом будь-якої організації у цілому. Принципи, які слугують для формування кадрового потенціалу наступні:

- кадровий потенціал розглядається як взаємопов'язана динамічна система, що обіймає всі категорії робітників та застосовується для налагодження та використання людських ресурсів установи;
- управління колективом має бути спрямованим для здійснення основних завдань та мети установи, забезпечення потреб та інтересів працівників, тому управлінцю слід застосовувати принцип поваги до людини, для успішного;
- рівні можливості – це принцип рівності усіх працівників у просуванні кар'єрними сходами (на швидкість цього процесу повинні впливати лише професійні уміння, знання та навички а не особистісні переконання чи невдоволення);
- правова та соціальна захищеність – принцип, який обумовлює обов'язкове дотримання закону, нормативних, правових актів, господарського та цивільного права;
- принцип оптимізації – це сукупність здібностей працівників, які є необхідними для злагоджених дій, з забезпечення стратегічних на ринку праці переваг;
- комплементарність управлінських ролей –це коли проводиться стала взаємодія між політичною та професійною складовою організації [4, с. 98];
- в умовах сьогодення в будь-яких установах (підприємствах, закладах, організаціях) відбувається глобальна комп'ютеризація та автоматизація виробничого процесу, використання різноманітних цифрових машин, механізмів, тому необхідні фахівці з відповідними знаннями та

кваліфікацією, а отже й навчання персоналу у даному напрямку.

Проаналізувавши якісні та кількісні показники, основні шляхи та проблеми розвитку кадрового потенціалу підприємства, управлінець повинен сформулювати висновки та накреслити шляхи його удосконалення, розробити систему, що надасть можливість для створення унікального поєднання професійних здібностей та навичок працівників, які забезпечать високий рівень конкурентоздатності установи на ринку праці.

Задля ефективної роботи працівників, керівництво установи має стимулювати також колектив до саморозвитку. Керуючі органи установи повинні постійно застосовувати новітні методи мотивації підлеглих, залучати на вибіраних, тренінги (в умовах сьогодення велику популярність займають саме психологічні тренінги), лише таким чином установа матиме високу результативність роботи та потенційну можливість зайняти достойне місце на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Безсмертна В. В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства. *Економіка и управление: Научно-практический журнал*. 2007. № 3. С. 48 – 53.
2. Довбенко В. І., Мельник В. М. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник. 2–е вид., випр. і доп. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. 232 с.
3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2007. 352 с.
4. Москаленко В. О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. *Бізнес-Навігатор*. 2010. №3(20). С. 165 – 170.

НАУКОВА ОСВІТА ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Мазур Ю.О.

Полтава, Україна

Науковий керівник: *Большая Оксана Вікторівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І.А. Зязюна Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

У рамках реформування системи вищої освіти та запровадження компетентної освіти метою навчання є формування особистості, що змінюється протягом життя, яка вміє застосовувати набуті знання на практиці. Вирішення цієї мети неможливе без підготовки вчителів, які свідомо використовують інноваційні методи, форми, засоби та технології навчання.

Важливою ланкою системи освіти, яка своєю участю її оживляє, є вчитель, чийі знання, світоглядні переконання та особистісні якості-ціннісні якості є найважливішим фактором ефективності застосовуваних інноваційних освітніх технологій.

Усі успішно реалізовані та постійні зміни, реформи та інновації в освіті мають починатися з системи педагогічної освіти, яка передбачає ці реформи та інновації, підготовки майбутніх учителів.