

УРИВАЙ Н.Й.

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
державного і муніципального управління Лаврів Л.А.)

ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОЇ І ВИКОНАВСЬКОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ

Оцінка дисципліни персоналу відіграє важливу роль у функціональному механізмі управління персоналом, виступає основою удосконалення планування потреби в працівниках і їх відбору, стимулювання праці тощо. Для підтримання належного рівня професійної діяльності та підвищення продуктивності праці педагогічних працівників необхідне застосування інструментарію оцінювання трудової та виконавської дисципліни у загальноосвітньому закладі.

Дисципліна праці є необхідною умовою будь-якої спільної роботи, вона відображає свідоме ставлення працівника до праці, тому проблема оцінювання дисципліни у загальноосвітньому закладі є особливо актуальною. Разом з тим, якщо проблематика управління навчальним закладом широко досліджена у працях вітчизняних вчених (Л.І. Даниленко, Г.А. Дмитренко, Т.В. Єльнікова, О.І. Мармаза, Є.М. Павлютенков, В.В. Крижко, Є.М. Хриков і ін.), то оцінювання трудової і виконавської дисципліни у загальноосвітньому закладі залишається малодослідженою проблемою.

В управлінні загальноосвітніми закладами виділяють чотири основних концепції управління. Перша концепція ґрунтується на критерії економічної ефективності освітньої установи. В рамках цієї концепції освітня організація розглядається як закрита, механістична, раціональна система, управління якою націлено на забезпечення її ефективності. Друга концепція ґрунтується на критерії педагогічної ефективності, вона спирається на положення психологічної науки, а в аналітичному плані базується на аналізі досвіду адміністраторів навчальних закладів, які орієнтовані на принципи біхевіоризму. Третя модель управління базується на критерії гнучкості й у концептуальному плані спирається на

теорії управління розвитком, розвитку організаційних структур, теорії випадковості, інституціонального розвитку. Четверта модель управління базується на критерії релевантності, в її основі – положення екзистенціалізму, діалектичного методу, критичного реалізму і теорії людських стосунків. У рамках цієї моделі освітня організація розглядається як цілісна система елементів, що взаємодіють у процесі управління якою фахівці спираються на свідомість і критичність суб'єктів, суперечливість і спільність цілей у контексті культурної релевантності [1]. Найбільш сучасними вважаються моделі управління, що базуються на критеріях гнучкості та культурної релевантності. Відтак оцінювання дисципліни трудового колективу посідає вагоме значення у системі управління загальноосвітнім навчальним закладом.

Оцінювання трудової дисципліни працівника школи містить в основі норми чинного законодавства. Виконавська дисципліна, на наш погляд, у більшій мірі ґрунтується на внутрішніх мотиваційних чинниках працівника до ефективного виконання завдань.

Трудові обов'язки працівника визначаються у посадовій (робочій) інструкції. Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю, укладаючи трудовий договір, працівник бере на себе головний обов'язок виконувати роботу певної спеціальності, кваліфікації, посади та при цьому підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку, встановленим на підприємстві, в установі чи організації [2] Щоб здійснювати контроль за функціонуванням роботи навчальних закладів, створені спеціальні органи, які виконують державний нагляд у сфері освіти. Відповідно до статті 11 Закону України «Про освіту» такими органами є: центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти; центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані навчальні заклади; місцеві державні адміністрації і органи місцевого самоврядування, а також утворені місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування структурні підрозділи з питань освіти (місцеві органи управління освітою) [3].

Відповідно до цих «Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи

Міністерства освіти України», в навчальному закладі трудова дисципліна ґрунтується на свідомому виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою організації ефективної праці і навчального процесу. Трудова дисципліна забезпечується методами переконання та заохочення до сумлінної праці. До порушників дисципліни застосовуються заходи дисциплінарного та громадського впливу [4]. Також, в кожному навчальному закладі є посадові інструкції, згідно яких регламентується виробничий процес кожного працівника закладу. За порушення трудової дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку для всіх категорій працівників управління відповідно до статті 147 Кодексу законів про працю України може бути застосовано один із заходів стягнення: догана; звільнення з роботи.

Література:

1. Пікельна В.С. Управління школою / Пікельна В.С. – Харків : Основи, 2004. – 112 с.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.
4. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України : затверджені наказом Міністерства освіти України № 455 від 20.12.1993 р.

ФІЩУК Віктор

слухач магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: доцент кафедри державного і
муніципального управління, к.е.н., доцент Круп'як Л.Б.)

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним із найважливіших ресурсів організації є її персонал. Ефективність функціонування організації в свою чергу великою мірою залежить від його розвитку, що передбачає управління професійною