

## ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

У сучасних умовах української економіки, будь-якій організації необхідно особливу увагу приділяти системі проведення оцінки персоналу, перш за все з таких питань, як оновлення методів оцінки, реорганізації попередньої діяльності, зменшення рівня плинності кадрів в закладах освіти, особливо молодих спеціалістів. Такими об'єктами в системі проведення оцінки персоналу в освітніх закладах є сучасні методи оцінки, напрями та механізм оцінки персоналу; людський потенціал і розвиток творчої і активної особистості; соціальна сфера, включаючи зміну поведінки співробітників закладу освіти; професійний розвиток та ін.

Оцінка персоналу освітнього закладу вважається основою для прийому працівника на конкретну посаду, підвищення та внутрішніх переміщень персоналу, матеріальної та моральної мотивації, удосконалення структури персоналу, контролю персоналу і застосування санкцій.

Оцінювання персоналу освітнього закладу має проводитися таким чином, щоб педагогічний персонал був оцінений: об'єктивно, надійно, достовірно, з перспективою подальшого прогнозу, комплексно, процедура оцінювання та критерії оцінки мають бути легкодоступні не вузькому колу експертів, а зрозумілі як оцінювачам та спостерігачам, так й особисто оцінюваним, проведення оцінюючих заходів має не дезорганізувати роботу колективу, а вбудовуватися в єдину систему професійної діяльності [2].

Серед переваг проведення оцінки персоналу для закладу освіти варто виокремити:

- підвищення іміджу освітнього закладу;
- підтримка корпоративної культури та духу персоналу освітнього закладу;
- позитивний вплив на мотивацію педагогів до трудової діяльності та підвищення результативності їх праці;
- аналіз, розвиток та вдосконалення кадрового складу;
- оптимізація процесу переміщення кадрів;
- полегшення емоційного навантаження на керівника освітнього закладу;
- підвищення організованості та контролю в роботі з кадрами [2].

До критеріїв оцінювання роботи педагога відносимо:

I. Рівень професійної діяльності педагога, який включає:

1. Знання теоретичних і практичних основ предмета;
2. Володіння сучасними досягненнями в методиці викладання;
3. Вміння аналізувати власну діяльність;
4. Знання нових педагогічних концепцій;
5. Володіння теорією педагогіки й віковою психологією учня.

II. Результативність професійної діяльності педагога:

1. Володіння способами індивідуального навчання;
2. Вміння підсилювати пізнавальну діяльність учнів;
3. Робота з розвитку в учнів вмінь і навичок;
4. Рівень успішності учнів.

III. Культура комунікацій:

1. Комунікативні та організаторські здібності;
2. Співпраця з учнями;
3. Бажання співпрацювати з колегами;
4. Бажання співпрацювати з батьками;
5. Такт педагога;
6. Культура педагога;

7. Формування комфортного соціально-психологічного мікроклімату мікроклімату[1].

Варто зазначити, що для визначення рівня діяльності педагога проводиться шляхом оцінювання за такими параметрами: результативність фахової діяльності; методична компетентність; професіоналізм; моральні якості; освітній рівень (наявність і рівень педагогічної та відповідної фахової освіти); стаж безпосередньої педагогічної діяльності тощо.

Отже, оцінка персоналу освітнього закладу, безумовно, вважається досить важким процесом, як в організаційному, так і в методичному плані, але вона є невід'ємною частиною для процесу управління персоналом освітнього закладу.

Оцінка є необхідним засобом вивчення якісного складу кадрового потенціалу освітнього закладу, його сильних і слабких сторін, а також виступає основою для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації.

Таким чином, оцінка персоналу освітнього закладу – це цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, навичок, вмінь) вимогам посади. Оцінювання персоналу передбачає порівняння певних характеристик

людини – професійно-кваліфікаційного рівня та підготовки, ділових якостей, результатів праці з відповідними параметрами, вимогами, еталонами.

### Використані джерела

1.Критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників URL: <http://school19.zp.ua/kryteriyi-otsinyuvannya-pedagogichnyh-pratsivnykiv/>

2.Прохоровська С.А. Теоретичні та прикладні аспекти розвитку економіки та маркетингу. Оцінка персоналу підприємств: проблеми та шляхи вирішення: колективна монографія / за ред. д.е.н. В.А. Фаловича. Тернопіль: ФО-П Шпак В.Б. 2020. 179 с. (С. 108-118)

Баранчук Віталій

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: д.е.н., професор, завідувач кафедри

економіки та економічної теорії ЗУНУ Козюк В.В.)

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВИХ ФІНАНСОВИХ КРИЗ

Сучасна світова фінансова система є складним динамічним механізмом, стабільне функціонування якого є необхідною умовою розвитку як національних економік, так і світового господарства в цілому. Водночас, світова фінансова система може бути небезпечним джерелом виникнення шоків та потрясінь.

Історичний розвиток світового господарства зазнав впливу такого явища, як світові фінансові кризи. Вони еволюціонували та трансформувалися разом із розвитком світової економіки, процесів інтеграції та глобалізації. Постійний динамічний розвиток міжнародних економічних відносин обумовлює зростання швидкості розповсюдження та підвищення складності подолання наслідків фінансових криз. Вони перетинають кордони національних економік та набувають світових масштабів й руйнівних наслідків. Подальша фінансова глобалізація сприяє поширенню періодів світової фінансової нестабільності, що обумовлює необхідність їх постійного моніторингу, системного вивчення та аналізу. Своєчасне виявлення передкризових факторів та формування дієвого запобіжного інструментарію дозволить зменшити негативні наслідки світових фінансових криз.

Світові фінансові кризи за ознакою «рівень міжнародних економічних відносин» поділяються на міжнародні та наднаціональні [1; 2]. За ознакою охоплення грошово-фінансової системи фінансові кризи поділяються на: загальні, кризи банківської системи, кредитні, фондові, бюджетні, боргові та валютні [3; 4].