

– підвищення якості життя населення.

Література:

1. Стратегії розвитку регіонів: шляхи забезпечення дієвості. Збірник матеріалів «круглого столу» / за ред. С. О. Білої. – К. : НІСД, 2011. – 88 с.

2. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року: проект [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.csi.org.ua/www/wp-content/uploads/2013/05/nsrdu2020_1.pdf

Вадим ЗУБЕНКЕВИЧ

слухач магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Велещук С.С.)

**ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ТА ВИКОНАВЧОЇ ДИСЦИПЛІНИ В
ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

Управління персоналом – це невід’ємна частина діяльності будь-якої установи, яка забезпечує ефективне функціонування. Від правильно побудованої системи оцінки персоналу буде залежати продуктивність праці, як нового співробітника, так і колективу в цілому. Висока продуктивність праці сприяє високим результатам діяльності.

Управління є тією рушійною силою, яка націлена на активізацію людини через створення оптимальних умов для прояву та розвитку її творчого потенціалу. Тому керівнику закладу освіти слід орієнтуватися в різноманітності сучасних управлінських ідей, вивчати й успішно застосовувати досягнення науки та перспективного педагогічного досвіду, організувати творчу діяльність. Саме тому управління освітніми процесами є актуальним, оскільки шкільна практика свідчить про недостатню підготовленість керівників шкіл до професійної управлінської діяльності, про відсутність у багатьох із них необхідної управлінської культури, яка виражається через розвиток особистості.

Тому оцінка трудової і виконавської діяльності працівників – одна з найважливіших функцій управління персоналом, яка дозволяє зв'язати між собою всі елементи системи управління персоналом, такі як планування потреби в працівниках, відбір, адаптація, стимулювання праці, розвиток здібностей, планування кар'єри співробітників. Оцінка трудової і виконавської діяльності працівників персоналу необхідна для виявлення професійних і особистісних якостей працівника, які можуть

вплинути на діяльність установи, як з позитивного, так і негативного боку.

Значний внесок у дослідженні механізму оцінки діяльності персоналу присвячені такі роботи вітчизняних вчених: М. І. Долішній, П. Е. Біленький, Б. Ф. Цапенко, О. І. Замора, Є. Качан, В. В. Онікієнко, В. О. Романішин, Ю. Г. Одегов.

Управління трудовою дисципліною і раціональним використанням робочого часу тісно пов'язане з системою заходів з формування стабільних трудових колективів, що зумовлено їх взаємозалежністю. Давно помічено: чим вище рівень дисципліни, тим менше плинність кадрів, і навпаки. Різними дослідженнями доведено тісний зв'язок стану трудової дисципліни з підвищенням рівня освіти і кваліфікації робітників, організацією наставництва, рівнем виховної роботи в робітничих гуртожитках та організацією дозвілля, умовами праці та санітарно-побутовими умовами та в цілому задоволеністю працею. Іншими словами, робота щодо зміцнення трудової дисципліни та формуванню стабільних трудових колективів передбачає розробку і здійснення єдиного комплексу заходів технічного, економічного, соціального та виховного характеру.

Головна увага в організації роботи щодо зміцнення трудової дисципліни повинно бути спрямоване на усунення причин, що породжують прояв різних видів порушень. До основних видів порушень трудової дисципліни відносяться:

- запізнення на роботу на початку зміни і після обідньої перерви;
- передчасний відхід з роботи на обідню перерву і в кінці робочого дня;
- прогули;
- поява на роботі в нетверезому стані;
- несвоєчасне або не в повному обсязі виконання трудових обов'язків, неповне і нераціональне використання робочого часу для продуктивної праці.

Управління процесом зміцнення трудової дисципліни та раціональним використанням робочого часу в загальноосвітньому закладі необхідно забезпечити за рахунок:

- аналізу та оцінки стану трудової дисципліни в організації і її структурних підрозділах;
- обліку робочого часу та контролю за його використанням, обліку порушень трудової дисципліни;
- планування та організації виконання заходів, спрямованих на зміцнення трудової дисципліни.

Старі управлінські парадигми нині дедалі менш ефективні. На першому плані : формування інформаційної культури; ефективна взаємодія динамічних груп; розширення каналів доступу до інформаційних потоків; збільшення кількості людей ,які впливають на прийняття управлінських рішень; створення середовища для творчості і постійного професійного вдосконалення.

Сучасний керівник навчального закладу повинен мати ґрунтовну підготовку з теорії управління соціально-педагогічними системами, педагогіки, економіки, філософії освіти та інших наук сумісних із педагогікою, розглядати об'єкт управління - навчальний заклад як відкриту, соціально-педагогічну систему, яка взаємодіє із соціумом; задовольняти освітні запити різних верств населення, забезпечувати розвиток закладу в конкурентному середовищі.

Олександра ЗУБКОВА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д. е. н., професор, професор кафедри
менеджменту та публічного управління Мельник А.Ф.)

БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасній швидкоплинній економічній ситуації неможливо досягнути позитивних результатів, не плануючи своїх дій і не прогнозуючи їх наслідків. Планування потрібно будь-якому суб'єкту господарювання, який має намір діяти в майбутньому. Процес планування дозволяє побачити весь комплекс майбутніх дій, операцій підприємницької діяльності і спрогнозувати те, що може статися. Робота без плану є реакцією на події, що вже відбулися, а діяльність на основі плану — реакція на передбачені та заплановані явища.

Розробці теорії бізнес-планування присвячено безліч робіт відомих вітчизняних і зарубіжних вчених, у тому числі Горемікіна В.А., Ідрісова А.Б., Кучеренко В.Р., Ліпсіца І.В., Луньова М.М., Макаревича Л. М., Маркової В.Д., Тарасюк Г.М., Пелиха А.С., Покропивного С.Ф., Попова В.М., Соболя С.М., Уткіна Е.А., Черняка В.З., Швиданенко Г.А. та ін.

Метою дослідження є теоретичні та практичні аспекти, пов'язані із бізнес-плануванням у діяльності організації.

На сьогодні відома низка трактувань поняття бізнес-плану. С. Ф. Покропивний, С. М. Соболю, Г. О. Швиданенко трактують бізнес-план як

«письмовий документ, в якому викладено сутність підприємницької ідеї, шляхи й засоби її реалізації та охарактеризовано ринкові, виробничі, організаційні та фінансові аспекти майбутнього бізнесу, а також особливості управління ним [1, с. 6]. Під бізнес-планом можна розглядати програму чи систему планомірно організованих заходів і дій, спрямованих на досягнення основної мети, що включає такі важливі частини: загальні цілі підприємства; шляхи досягнення цілей; контроль за поетапним досягненням намічених у бізнес-плані цілей і виконанням планованих показників [2, с. 79]. Бізнес-план охоплює як зовнішні, так і внутрішні цілі. Основна зовнішня ціль полягає в тому, щоб запевнити майбутніх партнерів і кредиторів в успіху справи. Головна внутрішня ціль бізнес-плану – бути основою управління підприємницькою діяльністю. Конкретні цілі розкривають зміст і особливості планових заходів, особливості самого підприємства, специфіку його діяльності.

Розроблення бізнес-плану є досить трудомістким процесом у діяльності підприємства та, як правило, вимагає значних затрат часу та коштів. Організуючи цей процес, слід врахувати, що він включатиме три основних етапи: 1-ий етап – підготовчий; 2-ий етап – етап безпосереднього розроблення проекту бізнес-плану; 3-ій етап – етап реалізації бізнес-плану, у рамках якого здійснюється презентація бізнес-плану та його впровадження у діяльність відповідного підприємства [3, с. 104]. Центром бізнес-плану є концентрація фінансових ресурсів. Саме бізнес-план виступає важливим засобом збільшення капіталу підприємства. Процес складання плану дає змогу глибоко проаналізувати розпочату справу у всіх деталях. Бізнес-план є основою бізнес-пропозиції у переговорах з майбутніми партнерами, він відіграє важливу роль при комплектуванні основного персоналу підприємства.

Таким чином, бізнес-план, по-перше, може бути використаний для розробки концепції бізнесу, для детального відпрацювання стратегії, для попередження помилок шляхом детального аналізу маркетингу, фінансів, виробничої діяльності підприємства. По-друге, бізнес-план є інструментом, за допомогою якого суб'єкт господарювання може оцінити фактичні результати своєї діяльності за певний період. По-третє, бізнес-план є засобом залучення коштів.

Підприємства, що вже сформувались, при розробці бізнес-плану мають певні переваги порівняно з підприємствами-початківцями. Цифри, які були використовувані для розрахунків, надійно обґрунтовані результатами їх діяльності, їх задуми на майбутнє впливають з їх колишньої стратегії, спираючись на успіхи підприємства, досвід, набутий