

Отже, структура управління забезпечує стабільність, стійкість системи, якою управляють, дозволяючи їй тим самим зберегти властивості при зміні зовнішніх умов. Організаційна структура управління дає змогу працівникам чітко усвідомити своє місце у школі, завдяки чому вони спільно можуть працювати над досягненням цілей закладу освіти. Крім того, структура – це єдиний спосіб перейти від планів до дій. Без будь-якої структури неможлива координація дій співробітників і найкращі плани не зможуть бути реалізовані.

Список використаних джерел

1. Мартинець Л. А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі: монографія. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. 408 с.
2. Управление развитием школы / под ред. М. М. Поташника, В. С. Лазарева. Москва : Новая школа, 1995. 464 с.

Нєкрасова Т. В., здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Загальні вимоги до керівника (менеджера) містяться в законодавстві про працю, правилах внутрішнього розпорядку та інших документах, а спеціальні вимоги викладені в службових інструкціях та інших нормативних актах. Але ці вимоги мусять бути конкретизовані стосовно певної посади та умов, в яких доведеться працювати менеджеру. Розглянемо вимоги до особистих і ділових якостей керівника, його знань з урахуванням функцій, які виконуються, та задач, що вирішуються.

Менеджер має бути лідером. Головна задача менеджера – робити справу за допомогою інших людей, домагатися колективної роботи. Це означає співробітництво, а не залякування. Гарного менеджера завжди турбують інтереси закладу. Він прагне збалансувати інтереси колективу, необхідність виконання роботи з необхідністю знайти час для навчання, виробничі інтереси з людськими потребами підлеглих.

Менеджер має бути оптимістом. Оптиміст завжди охоче вислуховує інших та їх ідеї, тому що він завжди чекає гарних новин. Песиміст слухає якнайменше, адже очікує поганих новин. Оптиміст думає, що люди готові прийти на допомогу, мають творчий початок, прагнуть до творення. Песиміст вважає, що

вони ледачі, люблять сперечатися та від них мало користі. Цікаво, що обидва підходи здебільшого є правильними.

Менеджер любить людей. Якщо робота менеджера полягає в керуванні людьми, як він може виконувати її добре, якщо не любить людей? Кращі менеджери піклуються про своїх співробітників. Їх цікавить, що роблять інші. Гарний менеджер доступний і не ховається за дверима кабінету. Гарні менеджери людяні, вони усвідомлюють власні слабкості, що робить їх терплячими до слабкостей інших. Керівник має оточувати себе людьми, які мають здібності до виконання своїх функціональних обов'язків. У разі, коли на тому чи іншому робочому місці перебуває людина, яка не має здібностей до цього виду діяльності, неминучими є помилки, прорахунки, недоліки. Отож, така ділянка потребує постійного контролю й уваги від керівника, що, однак, не гарантує від неприємностей.

Менеджер має широту поглядів. Він ніколи не скаже: «Це не моя справа». Якщо очікується, що група співробітників енергійно включиться в роботу, коли виникнуть які-небудь незвичайні ситуації, потрібно продемонструвати їм, що і менеджер сам готовий узятися за нове діло, коли його про це попросять. Менеджер виявляє великий інтерес до всіх аспектів діяльності фірми. Керівник має бути рішучим. Менеджер завжди готовий приймати рішення.

Отже, сучасний менеджер має бути лідером, певною мірою дипломатом, володіти здібностями педагога, високими етичними якостями, зрештою – мати високорозвинене почуття нового і вміти це нове застосовувати до конкретної справи. До того ж він має володіти даром передбачення, високими організаційними здібностями, компетентністю, міцним здоров'ям, розвиненим інтелектом та високим рівнем культури спілкування й етики ділової поведінки. Крім того, менеджери мають розуміти різні ділові культури, мати глобальний менталітет, мріяти про успіх не лише на національному, а й на міжнародному рівні.

На практиці ефективність управлінської діяльності залежить, з одного боку, від досвіду і якості менеджера, а з іншого – від його здібностей. Відомий психолог С. Рубінштейн стверджував, що в процесі реалізації певних здібностей набуваються знання, уміння та навички. Отже, розвинуті здібності є обов'язковою рисою сучасного менеджера. Здібності – це індивідуально-психологічні особливості індивіда, його потенціал, що є умовою успішного виконання завдань.

Список використаних джерел

1. Гроув Э. С. Высокоэффективный менеджмент / пер. с англ. М. : информ.-издат. дом «Филинь», 1996. 280 с.
2. Кабаченко Т. С. Психология управления: учеб. пособ. М., 2001. 240 с.