

До критеріїв сформованості духовної складової учнів належать: а) соціальний аспект, який виявляється у ставленні до суспільних доручень, виконанні громадських прохань, дотриманні вказівок, а також любов до батьківщини, розуміння себе як громадянина своєї держави; б) морально-етична культура, а саме: повага до людей, любов до ближнього; в) пізнавальний критерій, який виявляється у творчій спрямованості, пошукацькому інтересі, бажанні більше пізнати; г) розумінні сенсу буття у вигляді життєвої позиції учнів.

Отже, процес формування духовності учнів повинен бути спланованим, відповідати певним вимогам та умовам. Учитель має пам'ятати, що працює з маленькими дітьми, у яких особливе світосприйняття й погляди на життя, і від того, який підхід він обере до кожної дитини, залежатиме її становлення як особистості та розвиток суспільства, адже молоде покоління – це наше майбутнє.

Максимов О.  
НТУ «ХП»

## **КУЛЬТУРА ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ**

Найвиразніше людина виявляється під час виконання професійних обо-в'язків. Від її знань і умінь робити свою справу, від культури поведінки, умінь говорити, слухати часто залежать результати професійної діяльності.

Завдання вдосконалення культури ділової комунікації працівників проводилося на такому підприємстві, як Зуївська теплова електрична станція ТОВ «ДТЕК Східенерго».

Зуївську державну районну електростанцію пущено в дію 1932 р. До 1977 р. ЗуГРЕС-1, раніше одна з найпотужніших електростанцій Радянського Союзу, уже виробила свій промисловості ресурс і стала експериментальною науковою лабораторією Всесоюзного теплотехнічного інституту ім. Ф. Е. Дзержинського. На зміну їй почала зводитися ЗуГРЕС-2, один енергоблок якої був потужніший, ніж уся ЗуГРЕС-1. Днем народження Зуївської ГРЕС-2 вважають 24 березня 1982 р., коли був виведений на проектну потужність енергоблок № 1. Із 1 квітня 2002 р. Зуївська теплова електрична станція перебуває у складі єдиної в Україні недержавної енергогенерувальної компанії «ДТЕК Східенерго».

Для визначення потреби в удосконаленні ділової комунікації на під-приємстві серед працівників було проведено анкетування. За його

результатами визначено, що опитані найбільше цінують гарні стосунки з колегами (46,2%) і керівництвом (43,7%) та стабільну роботу (41,4%).

Після цього було проведено ще одне опитування. За результатами другого анкетування, з'ясовано, що працівники вважають успішне спілкування (72%) й особисті якості (67,7%) найбільш важливими засобами встановлення гарних стосунків із колегами та керівництвом.

Отже, культура ділової комунікації не тільки дає змогу працівникам ус-пішно вирішувати виробничі питання, але й найбільш цінуються на підприємстві як засіб встановлення успішних і гарних взаємин у колективі.

Для удосконалення ділового спілкування проведено навчальний семінар, зміст якого відповідав особливостям комунікацій на підприємстві. Темами семінару були: культура ділової бесіди; слухання в діловому спілкуванні; прийоми переконання; критика в діловому спілкуванні. Періодичне проведення навчального семінару покращуватиме ділове спілкування, психологічний клімат і взаємини в колективі на підприємстві.

Махович С.  
НТУ «ХП»

## **ВНУТРІШНЬОФІРМОВЕ НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Перехід України на ринкові відносини кардинально змінив концепцію стратегічного управління людськими ресурсами, вибір засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом з метою підвищення ефективності виробництва як умови конкурентоспроможності організації. Інноваційний характер виробництва, його висока наукоємність, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до основних характеристик персоналу, підвищили значущість творчого ставлення до праці й високого професіоналізму. Стратегічний підхід до управління людськими ресурсами стає ключовим чинником в управлінні змінами.

За сучасних умов потрібен новий підхід до методів стратегічного управління, серед яких розвиток компетенцій персоналу визнано пріоритетним напрямком у вдосконаленні системи управління людськими ресурсами.

Актуальність теми зумовлена також тим, що впровадження інноваційних стратегій усе підвищує попит на кваліфіковані людські ресурси, здатні забезпечити ефективність і конкурентоспроможність органі-