

ПЕДАГОГІЧНА ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

8. Frost H. S., Teodorescu D. *Teaching Excellence: How Faculty Guided Change at a Research University // The Review of Higher Education, 2001. – V. 24. – P. 39 – 415.*

9. Marsh H.W. *Students' Evaluations of University Teaching: Research Findings, Methodological Issues, and Directions for Future*

Research. Document Resume of H.W.Marsh's monograph, 1987. – 30 p.

10. Marsh H.W., Roche L. *The Use of Students' Evaluation and an Individually Structured Intervention to Enhance University Teaching Effectiveness // American Educational Research Journal, 1993. – Vol. 30. – № 1. – P. 217 – 251.*

Стаття надійшла до редакції 25.02.2010

УДК 338.147

Вікторія Жигір, кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри професійної педагогіки та методики професійного навчання
Бердянського державного педагогічного університету

ПЕДАГОГІЧНА ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

У статті розглядаються методологічні, наукові, організаційні і методичні основи формування професійних знань майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки у ВНЗ до педагогічної діяльності.

Ключові слова: освіта, навчання, менеджери, педагогіка, управління, технологія, система, процес, планування, кадри, студенти.

В статье рассматриваются методологические, научные, организационные и методические основы формирования профессиональных знаний будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в ВУЗЕ к педагогической деятельности.

Ключевые слова: образование, учеба, менеджеры, педагогика, управление, технология, система, процесс, планирование, кадры, студенты.

In the article methodological, scientific, organizational and methodical bases of forming of professional knowledge of future managers are examined in the process of professional preparation in INSTITUTE of higher to pedagogical activity.

Key words: education, studies, managers, pedagogics, management, technology, system, process, planning, shots, students.

Актуальність теми. Успіх модернізації освіти в Україні значною мірою залежить від якості професійної підготовки педагогічних кадрів, здатних до інтелектуального і творчого розвитку особистості як основи успішного функціонування людини в умовах постійних змін. Особливої уваги потребує професійна підготовка педагогічних кадрів для потреб системи педагогічної вищої освіти. Сучасний учитель загальноосвітньої школи чи вищого навчального закладу повинен розуміти основні теоретико-педагогічні проблеми управління як навчальним процесом так і колективом учнів, студентів, працівників закладу освіти, володіти педагогічним понятійним апаратом, орієнтуватися в педагогічних технологіях. Без цього необхідного управлінського педагогічного мінімуму не може бути результативної педагогічної діяльності [10].

Аналіз останніх публікацій. Розвитку та становлення професійної освіти менеджерів у галузі педагогіки надається належна увага, у світ друк виходить значна кількість навчально-

методичної літератури підручників та посібників авторів: Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін, О.І. Вишневський [8], М.В. Вачевський [7], І. Герчикова [9], М.М. Єрмошенко [10], Н. Коломінський [14], Я.Г. Камінецький [13], Б.І. Клима та інші автори, проте залишається невизначеним питання підготовкою менеджерів для освітньої галузі діяльності, що спонукало вибору даної теми дослідження: “Формування професійних компетентностей майбутніх менеджерів у ВНЗ до педагогічної діяльності” [9].

Виклад основного матеріалу. Відомо, що зміст управління в менеджменті як процесу розкривається в його функціях. Вони є видами діяльності, за допомогою яких суб'єкт управління впливає на керований об'єкт. А тому аналіз процесу управління в галузі педагогічної освіти, з точки зору його функцій, є основою для визначення обсягу роботи по кожній з них, а також чисельності управлінських працівників, і, в кінцевому результаті, формування певної структури та організації керуючої системи.

Досвід підтверджує, що весь спектр сучасних

ПЕДАГОГІЧНА ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

методів управління в менеджменті можна розмістити між двома такими границями: **реактивне** управління – **цільове** управління. Враховуючи такі принципи, менеджери можуть ефективно керувати організаційними структурами, на такій же основі, на якій вони керують роботою. Адже окремих працівників, їхні групи і колективи з їхніми матеріальними і духовними інтересами є головними елементами соціально-економічної системи [14].

Реактивне управління – це дуже розповсюджений підхід до управління. Його особливість полягає в тому, що планування здійснюється безпосередньо перед початком дій чи вже в їх процесі. Управління зводиться до реакції на поточні події.

Дуже часто його ефективність оцінюється за активністю керівника, а також за силою його натиску на підлеглих замість того, щоб цінувати людей за кінцевими результатами праці. За приклад у даному випадку, береться той керівник, котрий приходить у свій офіс раніше всіх і який, не маючи плану дій на день, вважає за потрібне реагувати на все, що проходить кругом і задовольняє першою чергою тенденції тих, хто про них заявляє голосніше.

Методи цільового управління знаходяться на другому спектрі, при цьому керівник наперед визначає кінцеві результати своїх дій і розробляє програми робіт по їх досягненню.

Такому підходу до управління характерна наявність шляхів розв'язання проблем. Цей стиль не потребує постійної присутності керівника на його робочому місці. Яка б проблема не виникала, завжди є напрямок, який визначає порядок дій і методи розв'язання проблем [8].

Відзначимо, що масштабні соціокультурні зрушення ведуть за собою неминучу зміну освітньої парадигми, становлення нових якостей суспільної свідомості й практики управління навчальними процесами системи освіти, нового типу культури, мислення та господарювання. Інтенсивність змін, які викликані сучасною ринковою економікою, що діє на законах конкуренції та інтеграції в загальноосвітній простір освіти їх глибина і незворотність залежать першою чергою від того, наскільки здатною до оновлення є система освіти, наскільки ефективно освіта виконує соціальну, культурну й особистісно творчу функції в суспільстві. У Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, в Законах України “Про освіту” [1], “Про загальну середню освіту” [2], “Про вищу освіту” [3] наголошується, що основною метою освіти сьогодні є формування всебічно розвиненої

особистості як вищої цінності суспільства, подальше підвищення якості освітніх послуг та рівня управління галуззю, виховання громадянина і професіонала для всіх сфер життєдіяльності суспільства, як відзначає М. Вачевський в [6].

З метою приведення освіти до вимог часу, забезпечення розв'язання цілого комплексу завдань узгодження міжнародних глобалізаційних процесів з національними інтересами та потребами галузі на основі гуманістично-інноваційної парадигми здійснюються сучасні методолого-теоретичні і практичні пошуки. У процесі таких пошуків у цілісну систему об'єднуються педагогічні традиції, здобутки освітніх реформ та прогресивний педагогічний досвід. Освіта набуває значення фактора соціально-економічного, інтелектуального та духовного розвитку суспільства; однією з її провідних сутнісних ознак стає безперервність як властивість особистості та неперервність як логічний взаємозв'язок усіх ступенів, у тому числі – допрофесійної і післядипломної підготовки, як норма розвитку і самовдосконалення людини впродовж життя; освіта в ринковій економіці набуває розвитку з використанням менеджменту, зростанні ролі людського фактора, так як відбуваються якісні зміни в характері і змісті управлінських функцій системою освіти.

На основі відзначеного сучасна система освіти спонукає до підготовки менеджера з високою професійною компетентністю, структурою його професійної діяльності (послідовністю виконуваних управлінських функцій), а з іншого – професійно-педагогічними функціями, в яких ця діяльність реалізується.

Відзначимо, що основними професійно-педагогічними функціями в діяльності менеджера в системі освіти є:

- управлінська – організація взаємодії членів колективу чи його складових до процесу навчання, виховання і розвитку особистості;
- аналітична – аналіз педагогічних ситуацій щодо досягнення успіху в підвищенні якості освіти та розвитку особистості та прийняття оптимальних рішень і втілення їх у навчальний процес;
- виховна – становлення і виховання колективу організації в християнських засадах добра, любові, поваги та моралі й готовність відстоювати ці чинники в собі і в навколишньому житті (відзначав О. Вишневський [5]);
- контрольна – педагогічно-коректний контроль діяльності організації чи підсистеми освіти навчальної колективу.

ПЕДАГОГІЧНА ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Набуття освітою нових якостей, приведення професійної освіти і підготовки фахівців менеджерів до сучасних вимог можливе за умов випереджувального розвитку галузі на засадах конвергентного мислення та передбачає реалізацію глобальних й індивідуальних завдань освіти в контексті єдності традиційної (когнітивно-маніпулятивної) та інноваційної (індивідуально-креативної) педагогічних стратегій розвитку. Продумано використання маркетингового й антикризового менеджменту, формування творчої професійної компетентності та активності й самоактивності особистості, реалізації її інтелектуально-естетичного потенціалу та прагнення набути знання для їх прагматичного і творчого використання сприяє гармонійному й вільному розвитку кожного члена суспільства.

Актуальним сьогодні в комплексі знань про людину є поняття “безперервність освіти”. Академік АПН України В. Андрущенко наголошує, що під безперервністю освіти слід розуміти таку освіту, яка дасть змогу особистості бути “в загальному річищі розвитку цивілізації, підтримувати свою конкурентоспроможність впродовж життя” [4]. Така освіта, на думку вченого, забезпечить можливість навчити людину оперативно, системно і послідовно освоювати нове знання, інформацію в міру її перманентного накопичення і розвитку, тобто – орієнтуватися в складному й потужному потоці інформації, яка оновлюється з блискавичною швидкістю, впевнено існувати і розвиватися в інформаційному суспільстві впродовж життя. Безперервність та наступність освіти розглядаються сьогодні як фундаментальні цінності особистості. У категорії “безперервність освіти” відображається цілісна система освіти окремої людини (навчання, перепідготовка, розширення чи підвищення кваліфікації, самоосвіта, стажування, освіта впродовж життя).

Категорія “неперервність” вживається в педагогічній літературі для розкриття технології та механізмів підготовки менеджерів освіти з високими професійними компетентностями професіоналів. У вищих навчальних закладах підготовка за напрямками і спеціальностями фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів здійснюється за відповідними освітньо-професійними програмами ступенево або неперервно, – говорить в Законі України “Про вищу освіту” [2]. У даному контексті, як проблемні, нами визначають аспекти неперервності педагогічної професійної орієнтації учнів-старшокласників на етапі початкової професійної підготовки та реальної наступності в

розвитку післядипломної освіти фахівця з менеджменту освіти з урахуванням якості знань і умінь на етапі основної педагогічної підготовки менеджерів-управлінців у системі безперервної освіти.

Зазначимо, що успіхом у сфері управління вважається концепція наукового управління Фредеріка Тейлора, засновника школи наукового менеджменту. У межах твердого раціоналізму він сформував основні принципи системи управління індивідуальною працею робітників:

- детальне дослідження трудових процесів, нормування праці на основі безпосереднього виміру витрат робочого часу за допомогою хронометражних спостережень;

- спеціальна система відрядної заробітної плати;

- методи добору, навчання та тренування робітників;

- підвищення і розподіл відповідальності за наслідки роботи між менеджерами та робітниками.

Наступний крок у розвитку науки і практики менеджменту як школи людських відносин і поведінкових наук – концепція класичної школи адміністративного управління. Її творця Анрі Файоля вважають батьком менеджменту. Він виклав принципи управління, визначив характерні види діяльності керівників – планування, організацію, керівництво, координацію та контроль. Мають повний інтерес для сьогоденної практики такі принципи:

- кожному працівникові – делегування повноважень, достатніх для того, щоб бути відповідальним за виконання роботи;

- інтереси організації переважають над інтересами індивіда;

- працівники отримують справедливую винагороду за свою працю;

- ініціатива заохочується;

- гармонія інтересів персоналу й організації забезпечує єдність зусиль, у єдності – сила.

Анрі Файоль при створенні своєї концепції започаткував кількісний, системний, ситуаційний підходи.

Для шкіл менеджменту характерне дослідження поведінки людей в організації, її мотивації, проблем лідерства: адже головний ресурс підприємства – людина.

Ця концепція лягає в основу сучасного менеджменту і висуває на перший план не внутрішні чинники – раціональну організацію виробництва, зниження витрат, а проблему чіткості й адаптації до мінливих умов зовнішнього середовища. Уряд, споживачі, конкуренти об’єкти постійної уваги менеджменту, організації.

ПЕДАГОГІЧНА ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Використовується ситуаційний підхід відповідно до аналізованих конкретних обставин, що впливають на результати роботи підприємства в певний момент. Розробляються специфічні прийоми ефективного досягнення стратегічних і поточних цілей. Підприємство розглядається як система, що має суспільне призначення. Головний ресурс – людина. Мобілізувати її творчу активність можна лише на основі системи мотивацій.

Комплексна процесуальна теорія мотивації, відома як модель Портера-Лоулера, побудована на основних елементах теорії очікування і теорії рівності (справедливості). Двоє дослідників Л. Портер і Е. Лоулер – розробили модель, включивши в неї п'ять змінних величин: затрачені зусилля; сприйняття; отримані результати; винагороду; рівень задоволеності. Зміст моделі Портера-Лоулера зводиться до наступного: щоб досягти певних результатів і одержати гідну винагороду, людина витрачає зусилля, які залежать від її здібностей, досвіду і кваліфікації. При цьому розмір зусиль визначається цінністю винагороди. Значний вплив на результати робить відомлення людиною своєї ролі в процесі праці.

Л. Портер і Е. Лоулер на основі аналізу запропонованої моделі зробили висновок про те, що результативна праця веде до задоволення. Цей висновок докорінно відрізняється від тих позицій, на яких стояли представники ранніх теорій людських відносин, котрі вважали, що задоволені працівники дають кращі результати. Заслуга Л. Портера і Е. Лоулера полягає в тім, що їхня теорія внесла основний вклад у розуміння мотивації, відзначає М. Єрмошенко в [8].

Працівник не сліпий виконавець, а разом із менеджером – генератор ідей. Необхідно створити умови для реалізації творчого потенціалу працівників, виховувати в них почуття співгосподаря, співвласника підприємства. Лише за таких умов реалізується спрямованість на інновації, без цього підприємство, а в нашому дослідженні система освіти не матиме бажаних успіхів у якості досягнення освіти та її інтеграції до Європейського освітнього простору і входження як рівноправного партнера до системи Болонського навчального процесу на конкурентному ринку якщо не використовуватимуть цільове управління.

Цільове управління в системі освіти – це високопрофесійний підхід до управління навчальним процесом у всіх ланках навчального процесу. Він дозволяє встановити:

- що повинно бути зроблено в процесі безперервної освіти?

- Як це повинно бути зроблено з використанням новітніх технологій навчання?

- Коли повинно бути зроблено, в який період навчання на яких уроках?

- Скільки буде коштувати навчальному закладу новітні технології та використання менеджменту в системі освіти?

- Які параметри роботи потрібно вважати задовільними?

- Що зроблено для досягнення успіху в підвищення якості освіти та розвитку особистості та формування в неї високих професійних компетентностей на ринок праці?

- Коли і які повинні бути вжиті заходи в коректуванні системи навчання для досягнення поставлених успіхів?

Керуючи роботами з досягнення цілі, менеджеру слід постійно враховувати досягнуті результати. Такі завдання цільового управління відображають єдність цілі і результатів. Перші чотири з них відносяться до функції планування робіт з досягнення мети, а останні три – до функції контролю за їх результатами.

Для оцінки праці менеджера необхідно дослідити його природу. Кожний керівник, який зорієнтований на кінцевий результат роботи колективу, виконує два види діяльності: управляє роботою інших і сам виконує визначені конкретні роботи. Залежно від особистих якостей керівника, характеру робіт і особливостей середовища співвідношення між ними змінюється.

У процесі управління є дії, котрі зобов'язаний виконати менеджер особисто тому, що ніхто інший – ні підлеглі, ні спеціалісти із апарату – не виконують їх краще нього. Це його функції, сюди слід віднести окремі важливі аспекти планування, організації, підборі і розстановки кадрів, координацію і контроль робіт.

Окремі дії менеджера можуть бути спрямовані на те, щоб особисто отримати конкретний результат.

Управління і виконання – це особливість праці кожного менеджера, однак далеко не кожен з них усвідомлює різницю між ними.

Так, ці функції взаємопов'язані, але для керівників вищого рівня повинно перевалювати прийняття рішень, а нижчого – організація і виконання поставлених завдань перед організацією.

Коли керівник захоплюється контролем та організацією, то він підміняє інших керівників, тобто виконує чужі функції, отже не встигає або не якісно виконує свої, що призводить до небажаних наслідків. Але менеджери завжди

ПЕДАГОГІЧНА ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

бажають виконувати функцію виконання інколи, щоб показати свою активність.

У сучасному світі залишається модним давнє правило: захворювання легше попередити, ніж його лікувати. Так і сучасний менеджер повинен бути зацікавлений і частіше заохочувати підлеглих за вміння попереджувати виникнення серйозних проблем, а не за здатність справлятися із проблемами.

Зазначимо, що відчувати різницю між управлінням та виконанням і вмінти своєчасно вибирати правильні пропорції між ними – у цьому головна риса **професійного менеджера**.

Для суб'єкта управління першочерговими є визначення, розподіл певних управлінських дій за відповідними структурними підрозділами керуючої системи та забезпечення їх функціонування. Закріплення таких функціональних обов'язків здійснюється наказами, розпорядженнями, посадовими інструкціями тощо.

Незважаючи на складне та нестабільне економічне становище в Україні, спостерігається повільне, але постійне збільшення кількості навчальних закладів, які здійснюють підготовку сучасних менеджерів для діяльності промислових підприємств, що пропонують свою продукцію та послуги на національному ринку, а також проводяться поступово підготовка менеджерів для системи освіти, керівників-управлінців, які повинні відчувати сучасну ринкову економіку, конкуренцію і необхідність підготовки випускників з високими професійними компетенціями, високою якістю освіти, культури ділового спілкування [10].

Висновки. Отже, для досягнення та зміцнення лідируючого положення системи освіти на даному сегменті ринку потребує перегляду основних застав стилю та вироблення концепції підготовки менеджерів управління в системі освіти, підготовки фахівців до умов сучасних ринкових засад. З огляду на це актуальною стала проблема розробки та впровадження в навчальному процесі концепції стратегічного управління, що являє собою стратегічне управління у вигляді найважливішого елементу діяльності сучасного навчального закладу та торкається трьох таких життєво важливих сфер організації стратегії розвитку та поведінки в зовнішньому середовищі, стратегії щодо створюваної навчальним закладом принципів підготовки високоякісних фахівців до ринку праці з таким рівнем професійних компетенцій, яких сприймає ринкове конкурентне середовище, що відповідають **якісним характеристикам сучасного управління** в системі освіти і їх

можна виділити в дев'ять напрямків якості діяльності людини ефективної управлінської праці в наступні основні чинники, а саме:

Перша якість – здатність керівника бути завжди управляючим, а не “погоничем”. У чому полягає різниця між ними. Погонич “підганяє” підпорядкований йому колектив, а управляючий веде за собою.

Друга якість – упевненість у собі. Це не знайомство, а віра керівника в свої сили, в те, що він здатний виконати покладені на нього обов'язки. Життя доводить, що підлеглі не охоче йдуть за керівниками, які самі не вірять в себе і не знають, що робити.

Третя якість – строгість і вимогливість. Керівник завжди повинен уміти поєднати доброту з певною суворістю. Це тісно пов'язано з проблемою дисципліни праці.

Четверта якість – позитивна критика своїх підлеглих. Що це означає? Неправий той начальник, який, викликавши підлеглого, що провинився, тільки й те робить, що перелічує його помилки. Це нічого не дає, а іноді лиш озлоблює підлеглого. Починати можна, звичайно, з критики, але закінчувати слід обов'язковою позитивною вказівкою. Як саме потрібно це робити.

П'ята якість – вміння заохочувати й карати, що на перший погляд звучить дивно. Справа в тому, що в житті важко знайти двох людей, які однаково реагували б на будь-яку критику або зауваження. Є правило загальне: привселюдна критика – найвища міра покарання.

Шоста якість – вміння начальника цінувати час своїх підлеглих. Практика доводить, що коли керівник не вміє цінувати час підлеглих, тим самим він навчає їх не цінувати свого часу. Керівник завжди має вести прийом відвідувачів за розкладом.

Сьома якість – ввічливе, доброзичливе ставлення керівника до своїх підлеглих. Практика свідчить, що коли на чолі колективу стоїть не вихована людина, грубіян, то спрацьовує “ланцюгова реакція”, і ця атмосфера взаємної грубості й невихованості поступово запановує в цілому колективі. Хамству немає виправдання.

Восьма якість – вміння говорити і мовчати. Соціологічні дослідження доводять, що в наш час приблизно 70% свого робочого часу керівники говорять. І лише 30% – пишуть, читають, виконують іншу роботу. Тому при підготовці людей до управлінської праці необхідно вчити їх по-діловому, дохідливо і швидко віддавати розпорядження, чітко висловлювати свої думки. Йдеться не про ораторське мистецтво: начальнику зовсім не треба бути оратором.

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ЛІСОЗАГОТІВЕЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА

Дев'ята якість – почуття гумору, вміння посміятися, оцінити дотепний жарт, іноді навіть над самим собою.

Звичайно, перелічені вище якості не вичерпують всієї проблеми системи освіти, але вони є основними, що забезпечують високий рівень культури й ефективності управління, дають величезну віддачу в процесі підготовки менеджерів для освітньої галузі діяльності.

1. Закон України "Про освіту" (23 травня 1991 р. №1060–ХІІ).

2. Закон України "Про загальну середню освіту" щодо розширення мережі та організації навчально-виховного процесу у гімназіях, ліцеях, коледжах. Лист МОН №1/9-472 від 28.10.2002 р.

3. Закон України "Про вищу освіту" (17 січня 2002 р. №2984-ІІ).

4. Андрущенко В. Формування національної системи вищої освіти // Педагогічна газета. – 2000. – №5. – С. 3.

5. Андрушків Б., Кузьмін О. Основи менеджменту. – Львів. – 1995.

6. Батышев С.Я. Профессиональная педагогика. – М.: Профессиональное образование. – 1997. – 512 с.

7. Вачевський М.В. Теоретико-методичні засади формування у майбутніх маркетологів професійної компетентності. Монографія. – К.: Професіонал. – 2005. – 364 с.

8. Вишневецький О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки. – Дрогобич "Коло". – 2006. – 608 с.

9. Герчикова І. Менеджмент. Учебник. – М.: – 1995.

10. Єрмошенко М.М., Єрохін С.А., Стороженко О.А. Менеджмент. Навчальний посібник. – К.: НАУ. – 2006. – 656 с.

11. Жигір В.І., Чернета О.А. Професійна педагогіка. Навчальний посібник. – Донецьк. ТОВ "Юго-Восток, ЛТД", – 2010. – 231 с.

12. Жигір В.І. Шляхи і напрями підготовки майбутніх менеджерів до педагогічної діяльності // Молодь і ринок. – 2010. – №3 (62). – С. 48 – 52.

13. Камінецький Я.Г., Клим Б.І. Організаційно-педагогічні засади управління підготовкою кваліфікованих робітничих кадрів в умовах ринку. – Львів, – 2002. – 342 с. 11.

14. Коломінський Н. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). – К.: – 2000. – 286 с.

Стаття надійшла до редакції 06.05.2010

УДК 630*6

Любов Малик, кандидат економічних наук, доцент
кафедри економіки та менеджменту лісових підприємств
Національного лісотехнічного університету України,
м. Львів

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ЛІСОЗАГОТІВЕЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА

У статті висвітлені основні засади ведення лісового господарства та організація лісозаготівель з врахуванням зарубіжного досвіду на засадах сталого розвитку.

Ключові слова: лісосіка, лісові ресурси, лісозаготівельне виробництво, круглі лісоматеріали.

В статье освещены основные принципы ведения лесного хозяйства и организация лесозаготовок с учетом зарубежного опыта на принципах устойчивого развития.

Ключевые слова: лесосека, лесные ресурсы, лесозаготовительное производство, круглые лесоматериалы.

In the articles lighted up basic principles of conduct of forestry and organization of logging-offs are taking into account foreign experience on principles of steady development.

Key words: cutting area, forest resources, tree felling production, round commercial timbers.

Постановка проблеми. Рослинність України відзначається різноманітністю видового складу. На її території налічується понад 25 тис. видів рослин, у тому числі близько 4 тис. видів водоростей, понад 15 тис. видів грибів і слизовиків, понад 1 тис. видів лишайників, майже 800 видів мохоподібних, вищих судинних рослин – 4523 види (для порівняння: у Білорусі – 1460, Молдові – 1782, Польщі – 2300 видів).

В Україні росте близько 80 видів дерев, 280 чагарників, 985 – однорічних трав'янистих рослин. З вищих рослин 600 є ендемічними, тобто такими, що трапляються тільки в межах країни; майже стільки ж рідкісних і зникаючих видів рослин. Половина всіх ендемічних і близько 30% всіх рідкісних і зникаючих видів поширені в Кримських горах і Карпатах. Природна рослинність збереглася лише на п'ятій частині території країни. У процесі виробничої діяльності людини