

- результативні працівники мають повне право на матеріальне і моральне визнання;
- працівники повинні мати вільний, безперешкодний доступ до всієї необхідної інформації;
- будь-які серйозні рішення про зміни в роботі працівників повинні прийматися за їхньої особистої участі, з урахуванням їх позиції;
- самоконтроль повинен супроводжувати будь-які дії працівника;
- працівникам повинна бути надана можливість постійно отримувати в процесі роботи нові знання й уміння;
- співробітникам важливо постійно надавати інформацію про результати і якість їхньої професійної діяльності.

Література

1. Бойко О.С. Наука управління персоналом. Львів.: Галичина, 2008, 210 с.
2. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах // Персонал, № 3, 2008.С.17-29
3. Вейл П. Искусство менеджмента, М. Юрист, 2007.-200с.
4. Журавель П.В. Сучасна парадигма в управлінні персоналом // Персонал, №5, 2007.С.80-92.

Ляшок О.Я.

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗА КОРДОНОМ

Огляд різних теорій організації та управління підприємством дозволяє зробити загальний висновок: виживання й ефективність діяльності підприємств залежать від періодичної і планомірної зміни цілей, кадрового складу та керівництва підприємством.

Використовуючи японський досвід, у США та європейських країнах останнім часом також розроблено різні моделі управління, в центрі уваги яких знаходиться людина. Такі моделі, як правило, містять наступні блоки:

- 1) персонал фірми;
- 2) ретельний облік знань та здібностей працівників при призначенні їх на ключові посади у фірмі;
- 3) стиль і культура ділових взаємин в організації;
- 4) довгострокові цілі розвитку фірми.

Стратегічні концепції управління персоналом у промислово розвинених країнах розглядають працівників як вирішальний фактор збереження конкурентоздатності та спрямовані на підготовку кадрів відповідно до вимог ринку, що постійно змінюються, і з урахуванням уведення нових технологій. На думку багатьох закордонних дослідників, головними моментами в роботі з персоналом повинні стати:

- а) ресурсна орієнтація, тобто використання індивідуальних здібностей працівників у відповідності до стратегічних цілей організації (в першу чергу для оволодіння новими технологіями);

б) інтеграція прагнень, потреб та запитів працівників з інтересами організації.

При розробці концепції управління персоналом проводяться різні поточні та ретроспективні дослідження. Так, у США проведено фундаментальний аналіз численних публікацій із питань управління людськими ресурсами. Як головні напрямки було обрано:

а) підхід до управління людськими ресурсами, який залежить від випадкових факторів зміни науково-технічних концепцій і попиту на ринку готової продукції;

б) нові напрямки управління персоналом у багатонаціональних компаніях та діяльність персоналу, зайнятого роботою з кадрами на фірмі з добору працівників, їх підготовки, підвищення кваліфікації й удосконалювання оплати праці.

У зв'язку з розробленими стратегічними концепціями управління персоналом висувуються й нові вимоги до майбутніх фахівців із роботи з кадрами на підприємстві. У тому числі: цілеспрямованість, масштабність, комунікативність, здатність аналізувати та вирішувати комплексні проблеми, синтезувати рішення в умовах невизначеності й обмеженості інформації.

Мета підприємницької діяльності, за визначенням японських фахівців, полягає в постійному розвитку трудової мотивації, заснованої на тому, що все життя людини, з перших днів трудової діяльності і до пенсії, благополуччя її родини щільно зв'язані з успіхом фірми, в якій вона працює з особистою ретельністю і відданістю справі фірми.

Керівництво кожної японської фірми найвищою мірою вимогливо і причепливо ставиться до добору, прийому, навчання, виховання кадрів фахівців та керівників. Цей процес здійснюється в такий спосіб.

1. Приблизно за півроку до закінчення навчального року в середньому і вищому навчальних закладах фірми вивішують оголошення із зазначенням числа осіб, що підлягають прийому на роботу в наступному році (з 1 квітня). Одночасно представники фірм аналізують склад випускних курсів, що вчаться, ведуть переговори з найбільш перспективними з них і видають індивідуальні запрошення на роботу.

2. Наприкінці навчального року випускники приходять в обрані фірми і складають письмовий іспит, побудований таким чином, щоб оцінити професійну підготовку і загальноосвітній рівень кандидата.

3. Кандидати, що успішно склали іспити, проходять співбесіду: в невеликих фірмах – безпосередньо з директором, у великих – із представником відділу кадрів, начальником відділу кадрів, главою фірми.

4. Кандидати, що пройшли співбесіду, приймаються у фірму, однак не приступають безпосередньо до своїх обов'язків, а для них організується спеціальний курс навчання й виховання, покликаний найбільш швидко та раціонально адаптувати нових працівників до стилю та методів роботи у фірмі.

Кадрова політика на підприємствах майбутнього, на думку західних фахівців, повинна будуватися на наступних принципах:

- повна довіра співробітнику та надання йому максимальної самостійності;
- у центрі економічного управління повинні бути не гроші, а людина та її

ініціатива;

- результат діяльності підприємства визначається за ступенем згуртованості колективу;
- максимальне делегування функцій керування співробітникам;
- розвиток мотивації до праці в працівників.

Література

1. Десслер Г. Управление персоналом: Учеб. пособие: Пер. с англ.; Под ред. Ю.В. Шленова. – М.: БИНОМ, 1997.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – Новосибирск: НГАЭиУ, 1998.
3. Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА-М, 1999.

Мороз І.В.

ДОГОВІР ПРО НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ: ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Ключові слова: договір про навчання, освітня послуга, асиметрія інформації, освітня безпека держави .

Нематеріальність освітніх послуг, що надаються вищими навчальними закладами (далі – ВНЗ), суттєво ускладнює для споживача вимір їх якості, а отже, збільшує витрати на пошук інформації. У наслідок цього надання та отримання освітніх послуг характеризується певними ризиками як споживача, так і продавця. Це:

- асиметрія розподілу інформації, високий ступінь невизначеності в процесі обміну освітніх послуг;
- загрози, пов'язані з ризиками укладення та виконання контракту освітніх послуг (договору про навчання), через що контракт є неповним, а надання освітньої послуги – недосконалим.

Над даною проблематикою працюють такі українські вчені, як Т. Клячко, О. С. Марченко, І. Ф. Гнибіденко, а також російські вчені Н. Розанова, Е. Ільїна та інші. Причому в деяких дослідженнях характер змісту та структура договору про навчання визнаються однією з основних причин недосконалості освітніх послуг ВНЗ. У цілому ж дане питання залишається дискусійним.

Мета нашої наукової роботи – проаналізувати структуру договору про навчання, виявити його недоліки, охарактеризувати наслідки впливу цих недоліків на освітню безпеку держави та запропонувати шляхи розв'язання даної проблеми. Як відомо, кожний абітурієнт, вступивши до вищого навчального закладу, укладає договір про навчання. Останній являє собою домовленість між стороною, яка бере на себе зобов'язання (ВНЗ як виконавець) за рахунок коштів дру-