

Target Country // www.etf.eu.int/tempus/nsf

8. The Bologna Declaration on the European space for higher education: an explanation // www.europa.eu.int

9. The EU's Relations with Ukraine // EU Assistance to Ukraine // www.europa.eu.int

10. The Magna Charta Universitatum // www.univo.it/av1/charta/charta14.htm

Статья поступила в редакцию 29.09.2004

О.І. САВЧЕНКО, к.е.н., доцент,

Р.А. НЕСТОРОНКО,

Національний технічний університет "ХПІ" м. Харків

ЄВРОПЕЙСЬКА ІНТЕГРАЦІЯ І НЕОБХІДНІСТЬ У НОВОМУ ПІДХОДІ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Протягом останнього часу відбувається ряд подій, що сприяють прискоренню процесів економічної інтеграції України. Варто враховувати, що глобальні тенденції розвитку світового співтовариства сьогодні багато в чому визначають екологізація й інформатизація. Від того, наскільки потужний інтелектуальний потенціал суспільства та рівень його культурного розвитку, залежить успіх вирішення його економічних задач.

Ефективність економіки, науково-технічного розвитку виробництва, соціально-економічний прогрес, добробут суспільства в значній мірі залежать від рівня освіти та обсягу накопичених суспільством знань, тобто інтелектуального капіталу країни. Інтелектуальний капітал країни може динамічно розвиватися лише при наявності відповідних умов, до яких відноситься правове закріплення певних правил використання результатів інтелектуальної діяльності.

Саме нові інформаційні технології дозволяють створювати єдиний світовий інформаційний простір, а потім сформувавши колективний інтегральний інтелект цивілізації.

Ряд вітчизняних і закордонних дослідників вводять небезперечний термін, що одержав широке поширення, «інформаційне суспільство».

Сучасні інформаційні технології, швидкий розвиток дистанційного навчання зробили національні кордони прозорими для освітніх послуг. Сформувався єдиний світовий освітній ринок, де університети самих різних країн пропонують свої продукти та послуги усім студентам одразу, не обмежуючи себе національними кордонами. Відомі рейтинги Financial Times найкращих бізнес-шкіл тепер включають не тільки освітні заклади США, але й Канади, Іспанії, Франції, Великобританії [1]. Роботодавці у більшості країн Європи при прийомі на роботу випускників університетів звертають увагу на досвід навчання, проживання та праці за кордоном, оскільки це свідчить про адаптивні можливості кандидатів, широту їхнього кругозору, навички вміння спілкуватися з представниками різних культур, тобто інтернаціоналізація вищої освіти безпосередньо приводить до мобільності викладачів та студентів.

Так за даними ЮНЕСКО рівень міжнародної мобільності студентів виріс за останні 25 років на 300%. На думку експертів, до 2010 року кількість студентів, яка навчається за кордоном буде складати 2.8 мільйона, а до 2025 року 4.9 мільйонів.

Мобільність студентів стимулюється різними державними, регіональними і міжнародними програмами [1].

© О.І. Савченко, Р.А. Несторенко, 2004

Співробітництво з європейськими країнами вимагає спеціалізованих знань, професійного підходу і значних наукових досліджень. Саме на це спрямована діяльність “Європейських студій”, які мають два великих напрямки своєї діяльності, науковий і навчальний. Найважливішими напрямками розвитку “Європейських студій” є європейська економіка та менеджмент, європейська політика, європейське право і європейська соціологія. В свою чергу у системі економічних наук виділяють економіку європейських країн, європейське підприємництво, європейську торгівлю, економіку європейської інтеграції, економічні відносини України та Європейського союзу, політику європейського ринку праці, європейський менеджмент, європейський стратегічний менеджмент, європейський міжкультурний менеджмент.

Мета цієї статті - обґрунтувати заходи по управлінню персоналом у зв'язку з активізацією процесів європейської інтеграції.

Вперше впровадження “Європейських студій” в Україні розпочалося за фінансової підтримки програми Європейського союзу “TEMPUS/TACIS” у 1997 році на базі Міжнародного науково-технічного університету (Київ), Київському національному університетові ім. Т.Г. Шевченка й Одеському університетові ім. І.І. Мечникова. У 1999 році це коло було розширене і у програму увійшла Тернопільська академія народного господарства. Робота за проектом здійснювалася при підтримці провідних університетів Німеччини, Нідерландів та Франції [2].

З вересня 2003 року освітній проект “TEMPUS/TACIS” “Європейські студії” реалізується на факультеті економіки і менеджменту Донецького національного технічного університету, економічному факультеті Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут” та Східно-українському університеті ім. В. Даля (м. Луганськ). Цей проект реалізується консорціумом цих українських університетів та Університету П'єра Менде Франса, Гренобль II (Франція), Універси-

тету Франш Компте, Безансон (Франція), Університету Помпю Фабра, Барселона (Іспанія), Льєжський Університет, Льєж (Бельгія), Савонія Політехніка, Куопіо (Фінляндія).

Цей проект спрямовано на розвиток інституціонального будівництва (зокрема розробка навчальних планів спільно з європейськими університетами), індивідуальної мобільності (організація міжнародних обмінів в галузі освіти за напрямками: Схід-Захід, Захід-Схід, Схід-Схід), участь у міжнародних та регіональних університетських мережах.

Студентський обмін розглядається як один з основних засобів розвитку загальноєвропейського ринку спеціалістів і кваліфікованих працівників, які і будуть працювати у нових інформаційно-фінансових ринкових умовах.

У результаті інтеграційних процесів передбачається утворення нових інформаційно-фінансових ринкових інститутів. Уже на сучасному етапі можна говорити про деякі єдині підходи [3]:

- ріст і ємність інформаційних ринків у всесвітньому масштабі значно перевищує товарні ринки,
- комп'ютерні мережі стають загальними фінансово-інформаційними комунікаціями,
- ростуть нематеріальні активи підприємств (патенти на винаходи, ліцензії, програмні продукти й інші інформаційні матеріали),
- найважливішою рисою стає надзвичайно висока питома вага НДДКР у загальній структурі витрат на виробництво,
- розвиток стратегії, що включає регулярний інформаційний обмін і культуру навчання у всіх підприємствах.

У свою чергу, слід зазначити, що перехід до інформаційної економіки приводить до розширення специфічних вимог до існуючого персоналу, який вже має певний досвід роботи та майбутніх випускників університетів. Так, поряд із професійними навичками, потрібні специфічні навички, такі як комунікація, відповідаль-

ність, уміння працювати в команді, адаптованість.

Такий підхід до персоналу вимагає розвитку культури навчання на підприємстві. У першу чергу це відноситься до інвестування в розвиток людських ресурсів. Дана проблема може вирішуватися за допомогою наступних дій: залучення необхідних фахівців і консультантів або розвиток власного персоналу. В останньому випадку, можливо або формальна пропозиція персоналові навчатися самостійно (для чого необхідна наявність грошових ресурсів в останніх) або спрямування персоналу на проходження освітніх програм (внефірмове навчання) і оплата за їхнє навчання підприємством. Особливо ситуація ускладнюється, якщо в бюджеті не було передбачене виділення грошей на навчання.

Слід зазначити, що ряд авторів [3,4], стверджують, що сфера формального навчання залежить від розміру підприємства і, отже, персонал невеликих підприємств, знаходиться в більш сприятливій ситуації в порівнянні з їхніми колегами у великих об'єднаннях. На наш погляд, слід зазначити, що більш вузька сфера навчання не обов'язково має на увазі меншу потребу у навчанні на робочому місці. Навчання тут не може бути чітко відділене від неофіційного наставництва і навчальної діяльності. Така ситуація часто виникає через відсутність ясно окресленої організаційної структури, що типова для великих підприємств. На них навчання відбувається або в командах, або в робочих групах.

Робота в групах - це форма роботи, що веде до більшої автономії працівника з урахуванням питань прийняття рішень і контролю. Така автономія є істотною не тільки для того, щоб мотивувати персонал учитися, але і безпосередньо сприяє самому процесові навчання. Таке навчання може бути розширеним, коли групи не здатні організувати їхню власну роботу в рамках своїх посадових обов'язків. Воно стає багатofункціональним, тому що веде за собою залучення інших груп. Такі робочі групи працюють на різних стадіях і рівнях, починаючи від розробки і дизайну,

виробництва, і закінчуючи перевіркою якості. Тому що база знань таких груп є більшою, ніж у кожного окремо, постійне доповнення новою інформацією і навчання одержують пріоритет над процесами соціальної взаємодії з колегами. Слід зазначити, що персоніфіковані знання різних категорій персоналу поширюються як на індивідуальному, так і на колективному рівні.

Розглядаючи дану проблему, потрібно враховувати, що у Європейському економічному просторі визначаються наступні підходи до місця і ролі персоналу в управлінні та економіці підприємств. Зокрема, Марк Бартолі [5] визначає:

ПЕРСОНАЛ – РЕСУРС (головним стає продуктивність праці, творчий підхід до неї, а затрати на персонал розглядаються як довгострокове інвестування).

ПЕРСОНАЛ – ВИТРАТИ (затрати на персонал розглядаються тільки з позиції витрат підприємства).

ПЕРСОНАЛ – ДОХІД (рівень конкурентних переваг визначається компетенціями персоналу).

ПЕРСОНАЛ – СУБ'ЄКТ (інтегруючий підхід, коли визначаються умови праці, відношення до праці, устремління та спрямованість, індивідуальні вимоги до праці).

Фірми повинні враховувати структуру свого людського капіталу для найбільш ефективного використання своїх інноваційних можливостей, тобто, управління знаннями повинно розглядатися як управління людським капіталом.

Управління людськими ресурсами фірми повинно фокусуватися на наступних питаннях:

- пошук сучасних та майбутніх фахівців на існуючому ринку праці;
- врахування оцінки інноваційного потенціалу при процесі найму;
- врахування здібності працювати у команді у процесі найму (team management);
- ступінь використання процедури оцінювання та надання відповідної винагороди найкращим працівникам;
- відкритість процедури про-

сування по службі;

- оцінка потреби та здатності працівників до навчання;
- інформованість та можливість індивідуального вибору типу навчання, яке найбільш підходить працівнику;
- оцінка додаткового ефекту від навчання новаціям;
- винагорода за навчання, що є корисним для фірми.

Існують достатні докази того, що перехід до інформаційної економіки сприяє зростанню попиту на більш висококваліфікованих працівників. Фірми шукають можливості удосконалення таких навичок, як: комунікація, вирішення конкретних завдань, командна робота та адаптованість. Саме на розвиток цих навичок повинна бути спрямована бізнес-освіта в Україні.

Тільки зосередившись на запропонованому підході, фірми зможуть визначити свій інтелектуальний потенціал та забезпечити його подальший розвиток або власними зусиллями, або за допомогою залучення зовнішніх зусиль, де надзвичайно важливу роль відіграє бізнес-освіта.

Таким чином, найбільш актуальними питаннями для українського бізнесу, що інтегрується в світовий економічний простір, є управління інформацією та знаннями, що неможливе без ідентифікації та вирішення наступних проблем:

- у фірм існує потреба у такому обсязі інформації та знань, які не можуть бути безпосередньо знайдені у межах фірми. Для успішного прийняття рішень потрібен вільний рух всієї потенційно корисної інформації, її взаємозв'язок та розповсюдження.
- необхідно визначення понят-

тя “організації, що навчається”, яке повинно враховувати різні типи знань, що використовують людські ресурси фірми. Економіка, яка базується на знаннях в цілому потребує підвищення уваги до людських ресурсів. Саме це робить знання та навички персоналу критично важливими для фірми. Особливу увагу необхідно приділяти здатності персоналу приймати участь в подальшому навчанні. Створення середовища навчання повинно стати одним з центральних завдань для фірми, яка бажає керувати власною базою знань.

- розуміння спеціалізації різних сфер наукового знання на дослідження і вивчення європейських і світових особливостей, та можливість створення умов для практичної діяльності на Європейському просторі.

Література

1. Rauhvargers A. Joint degrees in Europe, FORUM, winter 2002, vol.4 no.3
2. Савельєв Є.В. Європейська інтеграція і маркетинг. Наукові нариси. – Тернопіль, 2003
3. Ceserani C. Greatwood P., Innovation and creativity, London, 1999
4. Mole John Mind Your Manners: Managing Business Culture in Europe. – London: Nicholas Brealey Publication, 1996.
5. А. Слободской, Я. Клементовичус, М. Бартоли, Экономические трансформации и управление человеческими ресурсами Россия/Франция,. - Гренобль, 1999.

Статья поступила в редакцию 18.10.2004