

7. Richtlinie für ein Audit des hochschulinternen Qualitätsmanagementsystems beschlossen in der 27. Sitzung des Board der AQ Austria am 27./28.05.2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.aq.ac.at/de/audit/dokumente-audit-verfahren/Auditrichtlinie-2015.pdf>
8. Quality Audit der Technischen Universität Wien [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://aaq.ch/download/verfahrensberichte/vb-qa/2016-03-04_Bericht-QA_TU-Wien.pdf

Мельничук О. Ф. Забезпечення якості вищої освіти в Австрії.

У статті розкрито нормативно-правове регулювання гарантування якості вищої освіти в Австрії. Вказано, що система її забезпечення передбачає проведення внутрішнього та зовнішнього контролю. Висвітлено правовий статус і діяльність Агентства із забезпечення якості та акредитації Австрії.

Ключові слова: Австрія, Агентство, забезпечення якості, оцінювання якості, якість освітньої діяльності, якість вищої освіти.

Мельничук О. Ф. Обеспечение качества высшего образования в Австрии.

В статье раскрыто нормативно-правовое регулирование обеспечения качества высшего образования в Австрии. Указано, что система ее обеспечения предусматривает проведение внутреннего и внешнего контроля. Освещены правовой статус и деятельность Агентства по обеспечению качества и аккредитации Австрии.

Ключевые слова: Австрия, Агентство, качество, оценка качества, качество образовательной деятельности, качество высшего образования.

Статтю подано до редколегії 9.01.2017 р.

УДК 94(420)

Є.І. Жмур

ПЕРЕХІД ПОЛЬСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ ВІД УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА ЗЛАМІ ХХ-ХХІ СТ.

В статті досліджуються зміни, що відбулися у світовій економіці на зламі ХХ-ХХІ століть, і вплив, який вони мали на систему управління персоналом на польських підприємствах, в установах та організаціях. Розглядається формування економіки знань і зміни, що були нею викликані у ролі та значенні відділу по роботі із персоналом та місця найнятого працівника у конкурентоспроможності й успішності структури, в якій він працює. У 1990-х роках з'являються нові тренди, що постають у польській господарській системі, насамперед, на підприємствах з іноземним капіталом, а потім охоплюють всю економіку країни. Це викликало зміни у всій діяльності відділів по роботі із персоналом. Зміни у розумінні ролі та місця людини та її функцій на підприємстві змусили поступово відійти від концепції управління людськими ресурсами і перейти до нових практик управління персоналом на основі концепції управління людським капіталом, що значно краще відповідала вимогам часу.

Ключові слова: Польща, економіка знань, управління людськими ресурсами, управління людським капіталом, HR-відділ, персонал.

Польська економіка протягом періоду трансформації пройшла значний шлях від централізованого регульованого і планового ведення господарства до ринку і вільної конкуренції. Внаслідок цього змінилися підприємства, установи та організації, розподіл ресурсів по галузях економіки, доступність продукту для споживачів, а також фактори, що впливали на успішність суб'єктів господарювання. Змінилася і роль людини на підприємстві. З огляду на інформатизацію та автоматизацію виробництва, все більше уваги приділялося кваліфікації, знанням та умінням найнятих працівників.

Зміни в економіці та зміни вимог до робочої сили спричинили зміни у кадровій роботі. З'явилися нові тренди в управлінні, такі як організація навчання і підвищення кваліфікації, кар'єра «без кордонів», міжнародний менеджмент, управління талантами тощо. У зв'язку з цим, концепція управління людськими ресурсами перестала відображати нові відносини між працівниками і роботодавцями та з'явилася необхідність нового бачення, яке б охопило більш цілісний розвиток кадрової роботи – розвиток людського капіталу.

Питання зміни ролі персоналу на підприємствах, в організаціях та установах в умовах економіки знань досліджували як американські, так і європейські автори [1, 2, 3]. Особливий інтерес викликали концепції управління персоналом в нових умовах. Т.Лістван [4], А. Міс [5] та К. Хук [6], зокрема, детально вивчали процес формування концепції управління людським капіталом та особливості впровадження такої концепції у польській економіці.

Мета статті полягає у дослідженні процесу заміни концепції управління людськими ресурсами на нову парадигму управління людським капіталом в умовах економіки знань у Польщі на зламі XX-XXI століть.

Розвиток науки та техніки і розширення доступу до інформації обумовили перехід від індустріального до інформаційного суспільства, що змінило функціонування економіки. «В інформаційному суспільстві розвивався новий тип економіки – економіки знань. Головним чинником економіки базованої на знаннях стали знання та інформація (окрім ресурсів, капіталу та праці)» [1, с. 15.]. «Опорами нової економіки знань стали інформаційно-комунікативні технології, людський капітал, соціальний капітал (довіра, співпраця, соціальні мережі), управління знаннями на рівні організації» [2, с. 279.].

Якщо порівнювати Польщу з іншими країнами Центрально-східної Європи (ЦСЄ), що пройшли процес економічної та політичної трансформації і стали членами ЄС в 2004 році, то за рівнем розвитку інноваційних систем та взаємозв'язку науки з практикою Польща займає 6 місце (гірші показники мали Литва і Словаччина), за розвитком інфраструктури – передостаннє (перед Литвою), а за рівнем освіти – Польща посідала навіть перше місце [7]. Але за версією Інституту Світового Банку, де критерієм оцінки є середнє арифметичне значення показника чотирьох опор економіки знань, Польща знаходиться на передостанньому місці серед країн ЦСЄ, випередивши лише Словаччину [7].

Польські автори підкреслювали, що «економіка знань базується на створенні, привласненні, передачі та використанні знань задля економічних та соціальних цілей. Особливе значення мають організації та задіяні в них працівники, які стають працівниками знань» [4, с. 239.]. «Люди разом із інформацією стали рушійною силою економіки знань» [8, с.269]. Важливою рисою економіки знань є скерування на динамічність ринкового господарства. «Рівень знань на підприємстві, яке функціонує в новій економіці, глобальна конкуренція, інформаційно-комунікаційні технології стали істотними викликами для процесів управління та індивідуального розвитку» [5, с. 142]. Твердження, що «економіка знань являє собою відповідь на проблеми глобалізації» [2, с. 271] вказує на те, що вона проникла в усі сфери економічного, соціального і політичного життя. Економіка знань вплинула на стиль життя окремої людини, де б вона не була: на її поведінку на роботі, вдома, у повсякденному житті, на усвідомлення своїх прав та обов'язків у соціумі.

Зміни, що відбулися в соціально-економічному житті значною мірою вплинули на роботу із кадрами на підприємствах, в установах та організаціях. Відділи по роботі із персоналом почали перетворюватися в HR-відділи (Human Resources) – відділи по роботі із людськими ресурсами. Вони почали управляти співробітниками, які володіли інструментарієм знань. Еволюція в управлінні, у свою чергу, вплинула на те, як розглядали працівника і створені ним цінності на підприємстві. В економіці знань найбільшою цінністю ставали вузькоспеціалізовані знання працівника, що було вкрай незвично для власників бізнесу.

Не дивлячись, що зародження кадрової роботи, як окремого розділу економіки підприємства, можна віднести до періоду кінця XIX – початку XX століття, лише в 80-х роках минулого століття в літературі вперше з'явився опис концепції управління людськими ресурсами. Ця концепція започаткувала істотні зміни в сфері розуміння і реалізації роботи з персоналом на підприємствах. Першим значним кроком в розвитку кадрової роботи стало нове розуміння ролі HR-відділів та їх співробітників у якості партнерів в управлінській діяльності. На підприємствах, що були націлені на розвиток, базований на економіці знань, надзвичайно часто використовували широке поняття інновацій та терміни «HR-відділ», «HR-інструменти», «HR-команда», «HR-фахівці», «HR-команда» тощо. Фактично, було повністю змінено дискурс управлінської роботи. Зміни в номенклатурі вказують на те, що кардинально змінилося розуміння роботи з кадрами. Ключовою зміною стало нове бачення, в якому всі питання, пов'язані із персоналом, перестали бути компетенцією відділу кадрів, а стали прерогативою HR-відділу.

У польській економічній літературі пропонується цілий ряд визначень поняття управління людськими ресурсами. Ч. Зайонц пише, що управління людськими ресурсами «означає стратегічний, когерентний і комплексний підхід до управління людьми, котрі становлять найцінніший ресурс (капітал) організації. Він зорієнтований на інтеграцію найважливіших цілей організації з цілями кожного працівника, що виникають з його потреб» [9, с. 14].

Серед визначень управління людськими ресурсами належить згадати А. Почтовського, який стверджував, що «управління людськими ресурсами – це певна концепція управління в сфері роботи із персоналом на підприємствах, в якій людські ресурси розглядаються як складова активів фірми і джерело конкурентоспроможності, вимагає стратегічної інтеграції особистої діяльності та вказує на потребу формування корпоративної культури, інтеграції індивідуальних процесів та створення системи ангажування працівників як інструментарію досягнення цілей» [10, с. 36]. Проте найбільш всеохоплюючим, на нашу думку, залишається

.....
класичне визначення Майкла Армстронга: «Управління людськими ресурсами – це стратегічний і цілісний підхід до управління найціннішими активами організації, тобто людьми, які в ній працюють, котрі як всі разом, так і кожен окремо, причетні до реалізації поставлених цілей» [3, с. 29].

Аналіз змін, що настали в управлінні персоналом, поява нових трендів в кадровій роботі, таких як: управління талантами, управління через компетенції, організація навчання, кар'єра без кордонів, міжнародне управління кадрами, підтверджують, що всі ці зміни відбувалися в рамках концепції управління людським капіталом. Орієнтація підприємства на знання та пошук на ринку компетентних працівників, котрі б володіли специфічними вузькоспеціалізованими знаннями і могли бути рушійною силою розвитку підприємства, вказували на зростання значення співробітника в умовах економіки знань. Взаємопроникнення культур і використання багажу знань людей інших національностей, які часто походили із країн із значно вищим рівнем розвитку економіки, зміни в ментальності працівників внаслідок «відкриття вікна у світ», інший спосіб бачення себе та оцінки капіталу, яким володіли, вплинули на зміни у сфері управління персоналом. Зміни в середовищі, в оцінці працівників та все зростаючі потреби організацій впливали на появу нових сфер управління, наприклад, управління талантами. Для цього було використано традиційний інструментарій, притаманний концепції управління людськими ресурсами, але ступінь їх використання був незрівнянно вищим. Аналогічно змінювалися і вимоги до працівників, за якими полювали підприємства і яких називали «талантами». Поява нових сфер управління персоналом, а слідом за цим, зміни в розумінні місця і ролі працівника та впливу цих чинників на роботу із кадрами стали в 1990-х роках наступним кроком у напрямку до управління людським капіталом.

Б. Ямка в своєму науковому доробку стверджує, що обидва терміни (управління людськими ресурсами та управління людським капіталом) – це синоніми, які можуть легко замінити один одного [11, с. 288.]. Такий підхід наводить на думку, що між цими двома концепціями взагалі немає принципів відмінностей. У спеціалізованій літературі знаходимо визначення, що людський капітал це вищий рівень використання людських ресурсів, коли працівники демонструють усвідомлення та включеність у справи підприємства [12, с. 126].

І в такому разі, принципним стає визначення поняття «людський капітал». Серед авторів, які працювали над питанням роботи із персоналом, можемо виділити наступні дефініції:

«Людський капітал являє собою людський фактор в організації, чи взаємопов'язані між собою розум, уміння, спеціалізовані знання, котрі надають організації її специфічний характер. Людський елемент, здатний до навчання, змін, впровадження інновацій та креативності» [13, с. 20.].

«Людський капітал охоплює всі риси та властивості, втілені в людях (знання, уміння, здібності, здоров'я, мотивація, цінності), які мають певну цінність та становлять джерело майбутніх доходів, як для працівника-власника людського капіталу, так і для організації, що користується тим капіталом на певних умовах» [10, с. 41].

«Людський капітал – це запас знань та умінь певної вартості, який є джерелом майбутніх заробітків чи задоволення, причому це відновлювальний і постійно підвищуваний людський потенціал» [14, с. 46].

Автори всіх вищенаведених визначень акцентують увагу на тому, що людський капітал – це ресурс людини, її знання та уміння. Концепція управління людським капіталом базується на «відході від розгляду працівника переважно як статті витрат організації, а визнання його в якості активів, людського капіталу» [15, с. 23.]. «Зростання ролі і значення людського капіталу, вираженого в компетенціях найнятих працівників і необхідність його формування унікальним чином, відповідно до вимог бізнес-стратегії та стратегії роботи з конкурентами, надають пріоритетне значення роботі із персоналом на підприємстві» [16, с. 45].

Першими здійснили перехід до управління людським капіталом великі організації із іноземним капіталом. Вони розглядали нову стратегію рушійною силою та ключовим чинником досягнення успіху та підвищення конкурентоспроможності [17, с. 275]. З цим же пов'язані інвестиції в людський капітал, які визначалися як «вид нематеріальних інвестицій, що полягали в цільовому, обтяженому ризиком понесенні через певний час фінансових чи нефінансових збитків, скерованих на збереження або підвищення у даний час або у майбутньому якості та вартості людського капіталу в організації, що б зробило можливим її виживання, розвиток та підвищення активності як роботодавця» [18, с. 32]. Тож інвестиції в людський капітал, належна оцінка вигоди із створення і надання робочих місць відповідним фахівцям, талановитим працівникам, призводили до ствердження думки, що людський капітал став ключовим чинником конкурентоспроможності підприємств.

Таким чином, зміни що відбулися в економіці призвели до змін в роботі із персоналом на підприємствах, в установах, організаціях. Концепція управління людськими ресурсами була найбільш використовуваною парадигмою на підприємствах Польщі наприкінці 1980-х – початку

1990-х років минулого століття. Все зростаючий вплив економіки знань призвів до того, що засад, закладених в основу концепції управління людськими ресурсами, просто не вистачало, щоб відповідати новим економічним викликам. У 1990-х роках з'являються нові тренди, що постають у польській господарській системі, передусім, на підприємствах з іноземним капіталом, а потім охоплюють всю економіку країни. Це викликало зміни у всій діяльності відділів по роботі із персоналом. Зміни у розумінні ролі та місця людини та її функцій на підприємстві змусили поступово відійти від концепції управління людськими ресурсами і перейти до нових практик управління персоналом на основі концепції управління людським капіталом. У новій концепції людина (з її знаннями і компетенціями) стала найважливішим чинником формування вартості організації, її конкурентоспроможності та успіху.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА:

1. Nyz M. Rola wiedzy w gospodarce opartej na wiedzy // Społeczeństwo informacyjne. Gospodarka, technologie, procesy. – Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, 2011. – S.14-28.
2. Skrzypek E. Gospodarka oparta na wiedzy i jej wyznaczniki // Nierówności społeczne i wzrost gospodarczy, z.23. – Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski, Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, 2011. – S.269-280.
3. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi. – Kraków: Oficyna Ekonomiczna, 2000. – 784 s.
4. Listwan T. Rozwój badań nad zarządzaniem zasobami ludzkimi w Polsce // Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu. – Warszawa, 2010. – S.238-249.
5. Miś A. Rozwój kapitału ludzkiego // Funkcja personalna. Diagnoza i kierunki zmian. – Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, 2007. – S.134-156.
6. Huk K. Wzrost znaczenia człowieka w gospodarce opartej na wiedzy – od zarządzania zasobami ludzkimi do zarządzania kapitałem ludzkim // Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. – 2013. – №35. – Rzeszów: Uniwersytet rzeszowski, 2013. – S.215-225.
7. Piech K. Gospodarka oparta na wiedzy i jej rozwój w Polsce // E-mentor. – 2004. – №4(6). http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/nu_mer/6/id/75
8. Fitz-Enz J. Rentowość inwestycji w kapitał ludzki. – Kraków: Oficyna Ekonomiczna, 2001. – 369 s.
9. Zajac Cz. Zarządzanie zasobami ludzkimi. – Poznań: wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, 2007. – 314s.
10. Pocztowski A. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody. – Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2008. – 365 s.
11. Jamka B. Czynniki ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał? Od zarządzania kompetencjami po zarządzanie różnorodnością. – Warszawa: Wolters Kluwer, 2011. – 379 s.
12. Czajka Z. Gospodarowanie kapitałem ludzkim. – Białystok: Wyd. Uniwersytetu w Białym stoku, 2011. – 226 s.
13. Baron A., Armstrong M. Zarządzanie kapitałem ludzkim. Uzyskanie wartości dodanej dzięki ludziom. – Kraków: Wolters Kluwer, 2008. – 418 s.
14. Grodzicki J. Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej. – Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 2003. – 566 s.
15. Listwan T. Zarządzanie kadrami. – Warszawa: C.H.Beck, 2010. – 338 s.
16. Maniak G. Rosnąca presja konkurencji na rynku pracy – nowe wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi // Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce opartej na wiedzy. – Warszawa: Instytut Wiedzy i Innowacji. – S. 38-52.
17. Antczak Z., Listwan T. Tendencje rozwoju funkcji personalnej w organizacjach w Polsce // Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce – przeszłość, teraźniejszość, przyszłość. – Kraków: Wolters Kluwer. – S. 262-279.
18. Lipka A. Inwestycje w kapitał ludzki organizacji w okresie koniunktury i dekoniunktury. – Warszawa: Wolters Kluwer, 2010. – 362 s.

Zhmur Y.I. Transition of Polish Economy from Human Resources Management to Managing the People Capital at the Turn of the XX – XXI century

The article studies the changes that took place in the world economy at the turn of the 20th century as well as the influence they had on the system of staff management at Polish enterprises, institutions and organizations. The author examines formation of the economy of knowledge, the changes in the role and place of the HR section and the role of the hired worker in the competitiveness and success of the institutions where he works. New trends appeared in the 1990-s. They first arose in the Polish economy at the enterprises with foreign capital and then spread onto the whole economy of the state. This caused changes in the overall work of the HR departments. The changes in understanding the role and place of a person as well as his functions at the enterprise caused the gradual retreat from the concept of human resources management and move to new practices of staff management on the basis of the concept of people capital management, which much better meets the requirements of time.

Keywords: Poland, economy of knowledge, human resources management, management of the people capital, HR-department, staff.

Жмур Е. И. Переход польской экономики от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом на переломе XX – XXI веков

В статье исследуются изменения, что произошли в мировой экономике на переломе XX-XXI веком, и слияние, оказанное данным процессом на систему управления персоналом на польских предприятиях, в учреждениях и организациях. Рассматривается формирование экономики знаний и изменения, вызванные в роли и значении отдела по работе с персоналом, а также места работника по найму в конкурентоспособности и успешности структуры, в которой он работает. В 1990-х годах появляются новые тренды, что проявляются в польской хозяйственной системе, прежде всего, на предприятиях с иностранным капиталом, а затем охватывают всю экономику страны. Это вызвало изменения во всей деятельности отделов по работе с персоналом. Изменения в понимании роли и места человека и его функций на предприятии вынудили постепенно отойти от концепции управления человеческими ресурсами и перейти к новым практикам управления персоналом на основе концепции управления человеческим капиталом, что значительно лучше отвечало требованиям времени.

Ключевые слова: Польша, экономика знаний, управление человеческими ресурсами, управление человеческим капиталом, HR-отдел, персонал.

Статтю подано до редколегії 5.02.2017 р.

УДК [94:351, 861] (475) «20»

В.О. Захарчук

ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА НА ПОЧАТКУ ХХІ СТ.

У статті аналізуються політико-правові формування та впровадження системи національної безпеки Республіки Польщі на початку ХХІ ст., через вивчення змін у Стратегіях національної безпеки. Висвітлюються причини трансформаційних процесів в польській безпековій політиці, з огляду на зміни геополітичної ситуації та виникнення неklasичних загроз і викликів як для національної, так і до міжнародної безпеки. А також показано значний досвід Польщі у прийнятті Стратегій національної безпеки та їх оперативного коригування.

Ключові слова: Республіка Польща, національна безпека, стратегія, оборона, НАТО, ОВД, ЄС.

Питання національної безпеки є надзвичайно актуальним, особливо, з урахуванням нових викликів та загроз безпеці країн. Саме виникнення нових викликів та загроз, як національній, так і міжнародній безпеці, з урахуванням загальносвітової підтримки процесів демократичних трансформацій, а також стримуванням розпаду державних структур, спонукають до перегляду застарілих стратегій та доктрин. З огляду на визначену стратегічну мету України – інтегрування в європейське співтовариство, вивчення польських концепцій та їх реалізації у сфері регіональної безпеки має неабияку значущість для вітчизняної науки та дипломатії. Оскільки Республіка Польща вже пройшла шлях вступу в такі міжнародні та європейські структури, як Організація північноатлантичного договору (НАТО) та Європейський Союз (ЄС), а Україна розвиває політику інтеграції в цьому ж напрямі, постала необхідність перегляду теоретичних і практичних засад формування політики безпеки держави за умов глобалізації і в контексті творення нового середовища безпеки.

Дослідженню тематики присвячено не багато робіт, зокрема, дослідженням стратегії національної безпеки Республіки Польщі займалися такі польські дослідники, як Козей С. [1] Кузняр Р. [2], Лещинський М. [3] та ін. Серед вітчизняних науковців мало досліджень з цієї теми, серед них праця – Тимкова Я. [4].

Метою статті є аналіз політико-правових умов формування та впровадження системи національної безпеки Республіки Польщі на початку ХХІ ст., а також висвітлення причин, що спонукали Польщу до змін в цій системі.

Основою для визначення цілей і завдань політики національної безпеки є Конституція Республіки Польщі, від 1997 р., у ст. 5 якої стверджується, що «Республіка Польща стоїть на варті незалежності і непорушності своєї території, забезпечує свободу і права людини та громадянина, а також безпеку громадян, береже національну спадщину, а також забезпечує охорону навколишнього середовища, керуючись принципами зрівноваженого розвитку» [5, с. 25].