

дження варіанту допускається не нижче величини, що забезпечує одержання нормативної рентабельності продукції.

Висновки. Розроблений методичний підхід з визначення кращого варіанту організаційних заходів з удосконалення організації праці дозволить значно поліпшити соціальний захист людини у виробничих умовах. Це черговий крок, який поліпшує показник якості трудового життя. В такому сенсі організація праці отримає подальше своє вдосконалення. При цьому буде забезпечена ефективність витрат на рівні не нижче нормативної рентабельності.

Література:

1. Сальга С.Я. Управление эффективностью работы хозяйствующих субъектов : монография / С.Я. Сальга, Г.А. Костянин, Д.В. Василичев. - Запорожье: ЧПКФ «Павел», 2001. – 264 с.
2. Бабенко А.Г. Менеджмент продуктивности : навч. посіб. / А.Г. Бабенко, О.В. Болдуева, Д.В. Василичев, Г.Ф. Трифионов. – Запоріжжя : ЗНТУ, 2010. – 162 с.

Стаття надійшла: 06.09.2012 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.



УДК 331.108.4: 331.101.3

АКТУАЛЬНІСТЬ МОТИВАЦІЇ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Лугова В.М., канд. екон. наук, доцент

Серіков Д.О.

Харківський національний економічний університет

Анотація. У статті розглянуто значення безперервної освіти для забезпечення ефективної діяльності управлінського персоналу, визначено сутність мотивації безперервної освіти управлінського персоналу та запропоновано напрями її удосконалення.

Ключові слова: мотивація, освіта, управлінський персонал, неперервна освіта.

The abstract. The article considers the importance of continuous education to ensure effective activity of administrative personnel, defines the essence of motivation for continuous education of administrative personnel and suggests directions for its improvement.

Keywords: motivation, formation, the administrative personnel, continuous formation.

Постановка проблеми. Безперервність, стрімкість і постійне прискорення, які характерні для сучасного світу, підвищують вимоги до компетентності персоналу, спонукаючи їх до професійного вдосконалення, підвищення загальної культури, розвитку творчого потенціалу. Провідним чинником, що визначає успішність зазначених процесів, виступає безперервна освіта особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливо актуальною проблема безперервної освіти є для управлінського персоналу. Адже, як зазначено у монографії І. Іванової, саме управлінський персонал є носієм інтелектуального капіталу, його навички і компетенції є ключовими елементами будь-якого успішного бізнесу і прямо впливають на показники його ефективності і ринкової привабливості [1].

Незважаючи на те, що дана тема є новою для вітчизняних авторів, деякі її питання також розглядалися в роботах М.К.Горшкова [2], М.О.Сташенка та В.В. Вітюк [3], І.І. Римаревої [4] та П.Т. Долгова [5].

Невирішені складові загальної проблеми. Дослідження праць вітчизняних і зарубіжних вчених з питань безперервної освіти показує, що в основному ця проблема розглядається на рівні «школа-вуз» і більшою мірою пов'язана з упровадженням компетентнісного підходу до навчання та підвищенням кваліфікації персоналу, однак недостатньо дослі-

дженими залишаються питання мотивації безперервної освіти, особливо це стосується навчання управлінського персоналу, роль якого в умовах переходу до постіндустріального суспільства постійно зростає. Таким чином тема даного дослідження є актуальною.

Формулювання цілей статті. Метою статті є обґрунтування значення безперервної освіти для забезпечення ефективної діяльності управлінського персоналу, уточнення сутності мотивації безперервної освіти управлінського персоналу та визначення напрямів її забезпечення в контексті сучасних тенденцій.

Викладення основного матеріалу дослідження. Аналіз теоретичних досліджень показує, що на сьогоднішній день в психолого-педагогічній літературі найбільш широко представлений підхід до освіти, безперервної в просторі та часі. Розробка концепції безперервної освіти активізувалася в середині 1980-х років і продовжується по теперішній час. На початок 2000-х років склалася сучасна версія безперервної освіти. Основна ідея полягає в тому, що кожна людина в будь-який період свого життя повинна мати можливість участі в навчальному процесі. На основі безперервності вдалося побудувати єдину модель накопичення і використання людського капіталу, яка включає в себе професійну підготовку (learning to know, learning to do), загальнокультурний розвиток (learning to be) і громадянське виховання (learning to live together)) [2].

На необхідності навчання протягом життя наголошує значна кількість вітчизняних і зарубіжних вчених. Так Сташенко М.О. та Вітюк В.В. зазначають наступне: «Необхідно навчити людину оперативну, системно та послідовно опановувати нові знання, інформацію в міру їх постійного накопичення і розвитку, тобто забезпечити освіту впродовж життя, яка повинна стати способом і стилем суспільно-індивідуального буття людини в інформаційному суспільстві» [3].

Згідно І.І. Рімаревій традиційна система освіти орієнтована на одержання учнем знань, умінь і навичок. Таким чином, метою стає знання, а ідеальним результатом – ерудиція, в той час як система безперервної освіти орієнтована на формування індивідуального алгоритму пізнання, і метою такого є перетворення інформації і формування стійкого дослідницького досвіду оперування інформацією, а результатом – новоосвіта (табл. 1) [4].

*Таблиця 1 – Система безперервної освіти в структурі розумової діяльності (*пріоритетний напрямок)*

Критерій	Система традиційної освіти	Система безперервної освіти
Мета	знання	Знання про знання
Метод	дискурсивний	Інтуїтивний
Результат	ерудит	Дослідник
Пріоритетний напрямок	 Новоосвіта*	

В такому тандемі, як вважає І.І. Рімарева, взаємодія двох систем буде диктувати нові умови формування нового освітнього простору: на рівні людини виникне необхідність формування індивідуальної дослідницької ментальності; на рівні соціуму – формування системи безперервної освіти як соціальної цінності та засоби актуалізації соціальних та індивідуальних потреб і можливостей через науково-дослідницьку діяльність [4].

Особливо актуальною безперервна освіта є для управлінського персоналу, адже сучасні менеджери все більше сприймаються як керівники-інноватори, які повинні бути компетентними для виконання значної кількості управлінських функцій. Вимоги до управлінських кадрів в сучасному конкурентному середовищі кардинально відрізняються від того, що було раніше. М. Горшков та Г. Ключарев у роботі «Непрерывное образование в контексте модернизации» [1] зазначають, що сучасні управлінці і так досить кваліфіковані фахівці, в основному мають кілька вищих освіт, ступінь магістра бізнес-адміністрування, великий досвід, тому їм уже не потрібно викладання первинних нави-

чок менеджменту, підвищення кваліфікації може відбуватися поза традиційної аудиторної форми занять. Це підвищує вимоги до мотивації безперервної освіти управлінського персоналу, адже відповідальність за організацію процесу отримання знань та їх оновлення покладається на самих управлінців.

Якщо розглядати мотивацію неперервної освіти управлінського персоналу з позиції процесного підходу то вона представляє собою процес спонукання управлінського персоналу до отримання, оновлення і розширення знань для найбільш ефективного виконання управлінських ролей та здійснення трудових функцій. Зі структурних позицій мотивація безперервної освіти управлінського персоналу представляє собою сукупність мотивів, які спонукають управлінців до досягнення отримання, оновлення і розширення знань. У науковій літературі наводять наступні мотиви професійного розвитку, які спонукають персонал до безперервної освіти (рис. 1) [5].

Відповідно визначених мотивів можна запропонувати наступні напрями удосконалення системи мотивації безперервної освіти управлінського персоналу: виховання пізнавального інтересу у управлінців, прагнення компетентності; оптимізація процесу навчання. Тобто на перший план повинні виходити соціально-психологічні, освітньо-виховні методи мотивації та методи самоуправління.



Рисунок 1 – Мотиви професійного розвитку керівників підприємства

Висновки. Таким чином, мотивація безперервної освіти управлінського персоналу підприємства дозволить управлінцям посилити власний творчий потенціал, успішно долати труднощі, пов'язані з якісним виконанням функцій управління, самовдосконалюватися як особистостям і професіоналам, підвищувати свою конкурентоспроможність тощо. Важливими аспектами подальшої роботи у цьому напрямі є визначення типу працівників залежно від рівня його мотивації та компетентності та дієвих форм та засобів мотивації безперервної освіти відповідно до типу управлінця.

Література:

1. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту: [монографія] / І. В. Іванова. — К. : КНТЕУ, 2006. — 695 с.
2. Горшков М.К. Непрерывное образование в контексте модернизации / М.К. Горшков, Г.А. Ключарев – М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. – 232 с.
3. Стащенко М.О. Лідери змін післядипломної педагогічної освіти / М.О.Стащенко, В.В. Віток – Луцьк: ВІППО, 2010. – 68с.

4. Рймарева И. И. Непрерывное образование - определение, структура, специфика, проблема / И.И. Рймарева // Психология и соционика межличностных отношений. – 2004. – №4. – С.51-59. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: <http://www.socionics.ibc.com.ua/>
5. Долгов П.Т. Мотивация профессионального роста руководителей / П.Т. Долгов – Челябинск: ЧГПУ, 2000. – 152 с.

Стаття надійшла: 03.10.2012 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.



УДК 332.025

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ ЯК ПРОЯВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Олійникова Н.А., канд. екон. наук, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Розглянуто взаємозв'язок рівня соціально-економічного розвитку з якісними змінами в суспільстві, зокрема в підвищенні якості життя; подано комплексну характеристику індикаторів якості життя суспільства, а також основні методики оцінки.

Ключові слова: індекс людського розвитку, якість життя, соціально-економічний розвиток.

The abstract. The interrelation of social and economic development level with the qualitative changes in a society is considered, in particular in quality life improvement; the complex characteristic of society life quality indicators and also the basic techniques of an estimation is presented.

Keywords: human development index, quality of life, social and economic development.

Постановка проблеми. Сучасний етап економічного і соціального розвитку України поглиблює проблеми управління якістю освіти, охорони здоров'я, виховання тощо. Існування могутньої, конкурентоспроможної держави передбачає вихід на новий рівень економічного розвитку, в результаті якого вона набуває нового якісного стану: соціально орієнтованої економіки, що націлена не лише на задоволення необхідних потреб людини, але й на забезпечення запитів більш високого рівня. На початку тисячоліття Україна демонструвала швидке економічне зростання, у середньому 7,5% з 2000 року до середини 2008 року. У 2009 році відбулось різке падіння ВВП (на 14,8%) внаслідок економічної кризи. Наразі економіка України відновлює темпи зростання на тлі поліпшення зовнішнього попиту, у 2011 році зростання ВВП склало 5,3% (4,2% у 2010 році). В Україні здійснюється низка економічних та інституційних реформ, розбудовуються демократичні інститути [1]. Однією з головних проблем сьогодення є вихід на новий рівень якості життя. Її рішення передбачає необхідність виявлення і стимулювання розвитку основних чинників, з яких формується система якості життя населення. Якість життя міжнародне співтовариство визнало як один із головних показників, що характеризує розвиток країн. Вочевидь, що відступають в минуле орієнтири лише на науково-технічний прогрес, на побудову тих або інших моделей індустріального розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти рівня та якості життя населення досліджувалися вітчизняними і закордонними вченими: О. І. Амошею, Д. П. Богинею, П. Т. Бубенко, М. І. Долішнім, В. В. Онікієнком, С. І. Дорогунцовим, В. С. Пономаренком, М. О. Кизимом, Е. М. Лібановою, В. Ф. Майєром, В. М. Жеребіним, Т. С. Клебановою, О. В. Кузнєцовою, В. О. Мандибурой, Н. М. Рімашевською, О. Ф. Новиковою, В. Я. Райциним, О. Є. Суриковим та ін.

З кінця 60 – початку 70-х років під егідою ООН помітний розвиток отримали дослідження, направлені на формування систем моніторингу за якістю життя в різних країнах, у тому числі при обговоренні питань людського розвитку і боротьби з бідністю [1].