

практичні функції і призводять до успішної діяльності організації.

Чітке управління знаннями вимагає різних моделей організацій – тих, які подаються у підручниках з менеджменту, чи тих, з якими час зустрічаємося на практиці. У більшості випадків навіть глибоко реструктуризації не забезпечують успішної діяльності у глобальній економіці. Сучасні підприємства треба створювати заново. Новою парадигмою тут виступає створення розумних підприємств чи таких, які здатні управляти знаннями. І з початком цієї роботи не варто зволікати.

Список використаних джерел:

1. Федулова Л.І. Економіка знань у контексті поглядів Пітера Друкера// економічна теорія, 2007. – №3. – С.86-97.
2. Бажал Ю. Знаннєва економіка: теорії і державна політика // Економіка і прогнозування. – 2003. – №3. – С.77; Мусіна Л основні положення переходу до економіки знань: перспективи для України // Економіка і прогнозування.. – 2003, №3. С.87 та ін.
4. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке //уч. пособие – М.: 2000.-324с.

Annotation. *The problem of fanning of ways of management of knar ledge ns important factor of improvement of competitiveness of enterprise is investigated. Experience of management of knowledge in large corporations and problems of improvement this systems in practice of Ukrainian enterprises are studied.*

Key words: *management of knowledge, getting, accumulation, retaining, transmission, change of knowledge.*

УДК 658.310.8.012.32(045)

І.В. Левицька, доцент,

К.М.

Попова

магістрантка

Вінницького

торговельно-економічного

інституту

КНТЕУ.

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

В статті розкрито сутність управління людськими ресурсами, проблеми, з якими зіштовхується управління людськими ресурсами, а також приведеш можливі способи їх розв'язання та збільшення ефективності використання людських ресурсів в організаціях.

Ключові слова: *управління людськими ресурсами, персонал, організація, капіталовкладення, мотивація, менеджер.*

Управління людськими ресурсами – це сучасний термін для позначення того, що в літературі та практиці управління минулих років традиційно називали адмініструванням або управлінням кадрами. Сьогодні ж УЛР визначається як діяльність, спрямована на формування людських ресурсів організації та їх координацію, адже людські ресурси в будь-якій організації є одним з найбільших капіталовкладень.

Проблеми управління людськими ресурсами досліджували такі російські вчені як Л. Борщ, Є. Лібанова, Г. Щекін, В. Янчевський. Обґрунтування значущості людського фактору посідає значне місце у працях всесвітньо відомих вчених – Демінга Е., Джурана Дж., Ісікави К, Меллера К, Сміта Б, Тагуті Г., Фейгенбаума А., Шухарта В. та ін. Серед останніх публікацій особливо слід відмітити роботи Адлера Ю., Аронова І., Бейлстрексі Д., Віткіна Л., Грінелла Дж., Лапідуса В., Левченка О., Хімичевої Г., Шпера В., Щепетової С. [1, с.12].

Актуальність даної теми зумовлена тим, що галузь управління людськими ресурсами давно вийшла за межі простого адміністрування (тобто традиційної діяльності із наймання, регулювання трудових відносин і відстеження систем оплати і пенсійних виплат). Перспективним стає підхід до персоналу як до людських ресурсів, що автоматично актуалізує проблему "орієнтації на людину"[2,с.57]. Основою управління стає людський аспект, оскільки будь-яка проблема організаційне проблема управління людськими ресурсами, таке управління ґрунтується на уявленні про те, що в умовах зростання глобальної конкуренції найважливішим фактором національної конкурентоспроможності стають висококваліфіковані та мотивовані людські ресурси [3, с.131]. На сьогоднішній день управління людськими ресурсами набагато повніше інтегровано в процес стратегічного планування організації.

Однією з багатьох причин змін в управлінні людськими ресурсами можна назвати те, що організаційне середовище стало набагато більш комплексним, а потік законів і інструкцій перетворюється в тягар відповідальності, покладений на менеджерів управління людськими ресурсами. А в такому випадку, одночасно з покладеною на нього відповідальністю за виконання усіх постанов, відділ управління людськими ресурсами також повинен працювати з персоналом, що вимагає більшого від роботи і якості ділового життя. Далі можна перерахувати такі причини як : важливі зміни в структурі робочої сили (наприклад істотна зміна частки жінок у складі робочої сили за останні 10 років); старіння робочої сили (що змушує менеджерів з управління людськими ресурсами вишукувати нові можливості

більш повного використання старших працівників); комп'ютеризація (необхідність створення баз даних про працівників, використання комп'ютерів у плануванні, навчанні, контролі оплати праці), а також багато інших вагомих причин. Підхід до організації як до цілісної системи вимагає застосування інтегрованого підходу до управління людськими ресурсами. Така необхідність пояснюється тим, що спосіб життя організації, основні ціннісні принципи, культурне середовище, характер відносин всередині організації є джерелами розвитку особи [4,с.125]. Важливо зазначити, що інтегрування управління людськими ресурсами в загальну стратегію організації є найважливішою його відмінністю від класичного управління кадрами(персоналом). Ця відмінність полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень, при якій витрати на персонал класифікуються не як витрати підприємства, а як важливі інвестиції в людський капітал, який давно визнаний як один із найголовніших факторів, що впливають на розмір прибутку організацій [5,с.92].

Визнано, що ХХІ століття буде розвиватися на основі інтелекту людських ресурсів, розвиток персоналу стане головною ознакою конкурентоспроможності будь-якої організації. В ході дослідження цієї проблеми, дуже вдало ці тези підтверджують японські менеджери з управління людськими ресурсами, які пріоритетними напрямками своєї діяльності вважають такі як: 1)розвиток потенціалу людей-86,6%; 2)розвиток групової діяльності – 47,1 %; 3)розвиток професіоналізму старших працівників – 42,4%; 4) розширення різноманітності професій – 38,3%; 5)збільшення фондів мотивації – 29,6%; 6) поліпшення умов праці – 29,4% [6, с.34]. Якщо оцінити та проаналізувати ці цифри за напрямками діяльності, то доволі ясно, що країни, що передують в світі за технологіями, за поліпшенням умов праці та відношення до персоналу, чітко ставлять собі за мету найефективніше управління людськими ресурсами задля впевненого кроку вперед.

Цікавою є загальна формула управління людськими ресурсами запропонована В.Пугачовим [7, с.50]-
 $De+Ce=f(Vd, C),$

де. De – ділова ефективність; Ce – соціальна ефективність; і – функція; Vd-варіанти дій з управління персоналом, тобто моделі, ідо використовуються суб'єктами управління, способи, методи управлінського впливу на колектив; C – конкретна ситуація, яка поєднує низку параметрів, а саме: конкретний стан суб'єктів управління і підлеглих, вплив мінливого зовнішнього середовища.

Із цієї формули можна зробити висновок, що ділова і соціальна ефективність перебувають у функціональній залежності від обраного варіанта управлінських дій та конкретної ситуації організації.

Напевне однією з найгостріших проблем управління людськими ресурсами в Україні є те, що традиційний вітчизняний управлінський менеджмент все ще підходить до людей як до чогось другорядного, що не має цінності для професійної та управлінської діяльності, а тому не варте уваги. Саме те, що українські управлінці все ще не можуть ступити на правильний шлях управління, застосовувати методи та прийоми управління людськими ресурсами, які давно використовуються у країнах, які досягли успіху не тільки в управління людськими ресурсами а й взагалі у розвитку підприємництва. Отже, в результаті дослідження, можна сказати, що поки Україна не визнає того, що європейська або японська модель управління людськими ресурсами є ефективною та не стане на інтенсивний шлях розвитку, у нас в країні так і залишиться управління кадрами, а не управління людськими ресурсами як важливе капіталовкладення.

По-друге, попри великий трудовий потенціал України, наявність в країні талановитих та висококваліфікованих людей, попри бажання громадян працювати і заробляти більше, економічна політика України все ще пригнічує ці бажання і не надає достатню кількість робочих місць.

По-третє, проблема-недостатня інформованість менеджерів, керівників та взагалі персоналу організацій про нові методики керування.

І, по-четверте, в країні немає висококваліфікованих менеджерів з управління людськими ресурсами, що впроваджували б методики управління та орієнтували б організації на інтенсивний розвиток управління людськими ресурсами.

На мою думку, методи підвищення ефективності управління людськими ресурсами являють собою механізми взаємодії керівників всіх рівнів управління зі своїм персоналом з метою найбільш повного й ефективного використання наявних па виробництві обмежених економічних ресурсів, і в першу чергу робочої сили, трудового потенціалу всіх категорій працівників. В першу чергу, для підвищення ефективності управління людськими ресурсами та подолання проблем у цій сфері, в організаціях повинні створюватися відділи щодо вирішення соціальних потреб та надання соціального захисту персоналу. Це приведе до більшої мотивації праці на підприємстві, а отже і до більш кращої роботи, що неминуче призведе до збільшення прибутку. По-друге, в країні необхідно впроваджувати систему прийнята на роботу тих людей, які дійсно пройшли професійну підготовку з фаху управління людськими ресурсами. Але, на жаль, поки що в Україні HR-менеджером може стати будь хто По-третє, для підвищення ефективності та подолання проблем, важливим фактором є інформованість менеджерів, робітників, керівників. І по-четверте, необхідна зацікавленість самих керівників підприємств в організації більш гнучкої та ефективною системи управління ресурсами задля досягнення цілей підприємства.

Список використаних джерел:

1. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Современный менеджмент: теория и практика: Обзорная информация / Сост. В. И. Яровой, Под. ред. Г. В. Щекина. – К.: МЗУУП, 1994. – 144 с.
2. Робіно Т., Стефан П., Де Ченцо Девід А. Основи менеджменту / Пер. з англ. А. Олійник та м. – К.: Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2002. – 671 с.
3. Le Gall J.-M. La gestion des ressources humaines. Edition actualisée. – P.: PUF, 1992. – 127 p.
4. М. І. Мельник, Ю. В. Бакаев, Т. Е. Василевська. Розвиток людського ресурсу адміністративної реформи в Україні: стан і перспективи. – К.: Нора-прінт, 2002. – 160 с.
5. Мухаровский М., Рудовская Н., Глухова О. Персонал – новый объект подтверждения соответствия. // Персонал. – 2002. – № 7. – С. 91 – 95.
6. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: "Кондор", 2003. – 296 с.
7. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М - Аспект Пресс, - 1998. – 279 с.

Annotation: in the article is opened the essence of human resources management, problems with which the human resources management collides, also are listed the possible ways of then-decision and of the augmentation of the effectiveness of using the human resources.

Key words: human resources management, personnel, organization, capital investment, motivation, manager.

УДК 378.112

Л.М. Яременко, викладач ДВПЗ "Переяслав – Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди:"

РОЛЬ І МІСЦЕ ВИЩОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті узагальнено роль і місце вищої освіти в системі державного управління. Визначено вищу освіту як фактор економічного зростання та забезпечення конкурентоспроможності країни. Охарактеризовано сучасний стан вищої освіти в економіці України.

Ключові слова: вища освіта, державне управління, людські ресурси, конкурентоспроможність країни.

Система вищої освіти України знаходиться у процесі постійного реформування, що зумовлено трансформаційними змінами в суспільстві. В ринкових умовах вища освіта стає одним з визначальних чинників динамічного соціально-економічного розвитку країни, роль і місце якої постійно зростає, і водночас, ускладнюється через систему державного управління та у ступені участі держави у фінансуванні освіти. Негативний вплив на вищу освіту має система державного управління, яка характеризується високою мірою централізації і потребує вдосконалення в напрямі підвищення самостійності та зацікавленості закладів вищої освіти у досягненні важливих соціально-економічних результатів освітньої діяльності, визначенні науково-обґрунтованих обсягів та нормативів державного фінансування, удосконаленні нормативно-правового забезпечення, прозорості та гнучкості механізму державного фінансування та ін.

Історичний розвиток людства засвідчує, що освіта входила в економічні дослідження одночасно з розвитком політичної економії. За радянських часів наукові праці присвячені розвитку вищої освіти здебільшого стосувалися підвищення ролі вищої освіти у відтворенні людського капіталу, застосування прогресивних технологій і інновацій в освіті, організації управління вищими навчальними закладами, адаптування закладів вищої освіти до потреб ринку, значення освітнього потенціалу в забезпеченні суспільного прогресу. Освіта та окремі її питання дедалі більше ставали об'єктом дослідження багатьох класиків економічної теорії В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К-Маркса, А. Маршалла та ін.

В другій половині ХХ століття вища освіта стала об'єктом економічного дослідження. Основними проблемами стали питання організації та управління системою освіти, ефективність економічних механізмів управління вищою освітою, диверсифікація джерел фінансування, самостійність вищих навчальних закладів та ін. Дані проблеми стали об'єктом дослідження багатьох науковців, зокрема: В. Андрієнка, Л. Антошкіної, Т. Боголіб, Й. Бескид, Н. Верхоглядової, О. Віфлеємського, М. Гальвановського, Б. Данилишина, Д. Дзвінчука, Г. Дмитренка, І. Каленюк, В. Ковальова, В. Кремін, Е. Лібанової, І. Майбурова, В. Марцинкевича, О. Мещанінова, К. Павлюка, М. Яструбського та ін.

Виходячи з позиції необхідності поширення поняття первинної освіти, вища освіта виступає її заключною стадією, завданням якої є надання молоді максимально високого і доступного для кожного її представника рівня загальної і професійної компетентності перед початком продуктивної діяльності чи виконання обов'язків дорослого члена родини [1, с. 141-147].

Упродовж становлення людського суспільства, разом з формуванням освіти, як цілісної системи,