

запатентований винахід пропорційно до його частки в патенті [1, 14]. Подібне вирішення проблеми було застосоване у Бразилії де право на службовий винахід належать роботодавцю та працівникові в рівних частинах як спільна власність, а, наприклад, у Греції на законодавчому рівні визначено, що службовий винахід на 40 % належить роботодавцю і на 60 % - працівникові [2].

Неважко помітити певні розбіжності в регулюванні майнових прав на службовий твір. Закон України «Про авторське право та суміжні права» (надалі – Закон 3792) вказує, що виняткові майнові права на службовий твір належать роботодавцю, якщо інше не встановлено трудовим або цивільно-правовим договором, а ЦКУ - про те, що майнові права на об'єкт інтелектуальної власності належать працівнику, що його створив і роботодавцю (замовнику) спільно, якщо інше не встановлено договором. З одного боку, норми спеціальних законів (зокрема Закону № 3792), якими встановлено правовий режим охорони окремих видів об'єктів права інтелектуальної власності, є спеціальними щодо загальних норм ЦКУ, але, з іншого боку, ЦКУ прийнято пізніше за спеціальні закони, але при збігу часової та змістової юридичної колізії, що виникає внаслідок більш пізнього введення в дію загальної норми, пріоритет віддається спеціальній нормі. Тобто, в даному випадку повинні застосовуватись норми Закону № 3792.

Замість висновків можемо вказати, що на сьогодні єдиним інструментом врегулювання взаємовідносин між співвласниками об'єкта права інтелектуальної власності залишається договір, у якому співвласники мають можливість визначити їх права та обов'язки щодо використання, розподілу та розпорядження майновими правами на об'єкт права інтелектуальної власності, який перебуває у їх спільному володінні.

Література

1. Андрощук Г. Правовоерегулювання службових изобретений во Франции/ Г. Андрощук // Бізнес-інформ. - 1997. - № 24. - С. 14.
2. Ложкін Г.В. Ставлення людей до власності. Психологія інтелектуальної власності / Г.В. Ложкін, В.Л. Комаровська //Практична психологія та соціальна робота: Науково-практичний та освітньо-методичний журнал. – 2009. - №8. – С.6-15.
3. Трофимішина А.О. Змістові особливості уявлень про інтелектуальну власність у викладачів ВНЗ / А.О. Трофимішина// Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С.Костюка – 2009. – С. 574-580.

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Гельжинська Тетяна Русланівна

Полтавський Національний педагогічний університет ім. В.Г.Короленка
36000, вул. М.Отроградського, 2, м. Полтава, Україна, tanya-zvarich@ukr.net

Показана актуальність проблеми нової організаційної культури, яка повинна забезпечити якісний обмін знаннями, а також професійний розвиток особистості в організаціях. Встановлені педагогічні умови ефективного обміну знань в організаціях.

Сучасне суспільство характеризується лавиноподібним зростанням інформації, відповідно швидко змінюються технології, появляються нові матеріали, тому актуалізується проблема професійного розвитку особистості під час його професійної діяльності в організаціях. При цьому загострюється протиріччя між постійною корекцією професійних знань, умінь і навиків яких вимагають нові технології

виробництва і послуг і недостатньою увагою організацій до формування у своїх працівників відповідних знань, умінь і навиків під час професійної діяльності.

Проведений аналіз сучасних підходів до професійного розвитку особистості (Ж. Піаже, А. Роше, Е. Еріксон, Е.А. Клімов, А.А. Деркач, Л.М. Мітіна, А.К. Маркова, І.М. Кондаков, А. К. Болотова, О. Н. Молчанова, В.В. Давидов, В.П. Зінченко, І.І. Ільясов, Е.Б. Моргунова, Е. Фромм, Г. Крайг, П.К.Анохин, К.В. Судаков, та ін..), дозволив дослідити їх теоретичні і методологічні особливості та констатувати, що професійний розвиток особистості – це асинхронний, гетерохронний процес, скерований на систематичне підтримання системи професійних знань, умінь і навиків під час професійної діяльності, розвиток професійних компетенцій для якісної професійної діяльності.

Аналіз практики професійного розвитку і навчання працівників в організаціях, програм, робочих планів показав основні недоліки такої підготовки: навчання носить не системний характер, основна мета навчання скерована на отримання короткотермінових результатів, відсутня стратегія розвитку організацій, не враховані індивідуальні особливості і мотивація учасників навчального процесу. В основі системи професійних знань, як правило переважають формалізовані знання, в той час, як конкурентними, на ринку праці, є не формалізовані особистісні знання, які відображають досвід, специфіку роботи, нові ідеї. Тому, з метою фіксації таких знань, їх систематизації, накопичення, налагодження системи обміну, в організаціях повинні бути створені умови для функціонування системи технології управління знаннями.

Отже на передній план виходить проблема нової організаційної культури яка повинна забезпечити якісний обмін знаннями, а також професійний розвиток особистості.

Проведені дослідження дозволили встановити педагогічні умови ефективного обміну знань в організаціях. Це: розвиток ефективною мотивації обміну знань, формування особливої корпоративної культури; створення системи сприятливої комунікації в організації; формування навчальної організації. Наявні педагогічні умови дозволили нам розробити критерії оцінки ефективного обміну знань в організаціях і змодельовати педагогічний процес професійного розвитку особистості в організаціях.

На основі проведених досліджень сформульовані основні принципи професійного розвитку особистості в організаціях, які можуть бути основою для розробки педагогічних технологій професійного розвитку особистості в організаціях.

ТВОРЧА КРАЇНА: ЯК ПОБУДУВАТИ ТВОРЧУ КРАЇНУ СЕРЕД КРИЗИ

Герайчук Ігор Михайлович

Національний технічний університет України «КПІ»

03056, проспект Перемоги 37, м. Київ, Україна, igeraimchuk@mail.ru

Чи можна прямо серед кризи і війни будувати і розвинути? В статті показується, що комплекс деяких заходів з поліпшення рівня життя вище рівня розвинутої країни навпаки треба робити першим і вже зараз, а не чекати зростання економіки. Ми можемо підняти рівень життя освітою вже зараз.

Рівень життя підвищується шляхом найкращої в світі освіти, наприклад, шляхом переходу вперше в світі к всезагальній вищій освіті (вища освіта як школа – обов'язкова для всіх). Шляхом творчої економіки і творчої держави – вихованням професійно Майстрів в усіх видах мистецтв з усіх дітей з раннього дитинства (малювання – це заняття ніші дизайну, реклами, музика – шоу-бізнесу); вихованням Майстрів з усіх видів спеціальностей і ремесел з дитинства (бути майстром кухарем світового класу, майстром дизайну і пошиву одягу); вихованням наукових спеціалістів з дитинства (математиків, фізиків, конструкторів, програмістів і т.д.). Рівень високих