

Виходячи з викладеного, наголосимо на неприпустимості порушення принципів утворення та обслуговування державного боргу, однобічності вирішення цієї проблеми, а також на необхідності виваженої політики реалізації відносин у сфері державних запозичень, особливо за умов соціально-політичної нестабільності.

Внутрішньоборгову державну доктрину як структурний та системний підхід до управління внутрішнім державним боргом, орієнтований на практичне впровадження, реалізацію в економічній та фінансовій політиці, слід розглядати у двох площинах: у науково-теоретичному аспекті як узагальнюючий погляд (цілісну систему) на проблему дефіциту державного бюджету, а отже, на формування державного боргу та у практичному розумінні як регламентований документ, де зазначено систему фінансових принципів, розрахункових, прогнозних, аналітичних методів, розроблених з метою запобігання негативним ефектам утворення внутрішнього державного боргу.

Отже, результатом розробки та впровадження сучасної внутрішньоборгової доктрини України повинно стати визначення напрямів реформування принципів управління внутрішнім державним боргом – від розуміння боргу як інструменту покриття бюджетного дефіциту до розуміння його як інструменту забезпечення зростання соціально-економічного добробуту.

1. *Постанова КМУ «Про затвердження Середньострокової стратегії управління державним боргом на 2013–2015 роки» від 29 квітня 2013 р. № 320 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/320-2013-%D0%>.*

2. *Плець І.І. Управління внутрішнім державним боргом в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.08 «Гроші, фінанси і кредит» / Плець Іван Іванович ; Європейський університет. – К., 2012. – 20 с.*

Тарнавський М.І.

студент кафедри ММП

Національний університет «Львівська політехніка»

Науковий керівник – к.е.н., доцент Бала О.І.

ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах стрімкого економічного розвитку середовища функціонування підприємства виникає необхідність забезпечувати ефективну адаптацію працівників до умов та завдань, які ставляться перед ними керівництвом, з метою їх виконання. Все це зумовлює необхідність забезпечувати своєчасну, відповідну фахову підготовку працівників.

Значно змінюється кадрова робота підприємств, а навчання працівників стає невід'ємним елементом роботи з персоналом. Навчання сприяє не лише формуванню особистих професійних компетенцій, а й забезпечує досягнення загальної ефективності діяльності підприємства.

Вітчизняна практика навчання дещо обмежує методи його здійснення. Основними формами розвитку навиків у персоналу переважно є: підвищення кваліфікації, стажування, друга вища освіта (відповідно до займаної професії), семінари, курси, тренінги, тощо. У той час, як зарубіжна практика HR-менеджменту використовує значно більший перелік методів навчання.

Навчання працівників потрібно здійснювати у таких основних напрямках [1, 2]:

1. Навчання з метою забезпечення досягнення цілей підприємства.
2. Навчання з метою підвищення вартості людського активу.

3. Навчання з метою забезпечення безперервного процесу передавання досвіду та цінностей підприємства.
4. Навчання з метою ефективного прийняття рішень в різних ситуаціях.
5. Навчання з метою забезпечення організаційних змін.
6. Навчання з метою забезпечення потреб працівників.

Цілі підприємства, сфера його функціонування, види економічної діяльності обумовлюють вибір конкретного методу навчання. Однак затрати на навчання завжди повинні бути компенсовані досягнутим результатом. В контексті досягнення бажаних результатів доцільно будувати профіль ефективності навчання (рис.1).

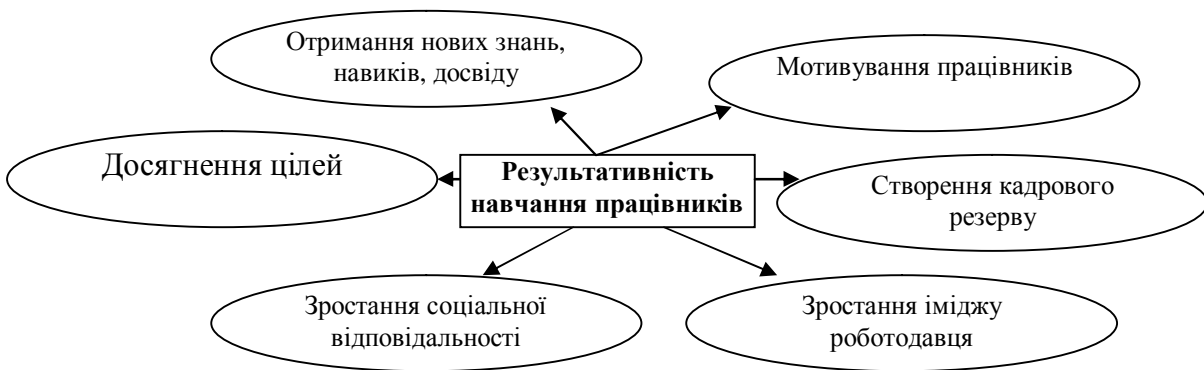


Рис. 1. Профіль ефективності навчання працівника на підприємстві.

Згідно даного профілю можна буде обирати потрібні напрями та форми навчання, і за результатами навчання оцінювати його ефективність.

1. Магура М. И. *Обучение персонала как конкурентное преимущество* / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. — 216 с.
2. Балабанова Л. В. *Управління персоналом: підручник* / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак – Київ: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

Тимченко Н.М.
к.е.н., доцент

Херсонська державна морська академія

НЕОБХІДНІСТЬ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Однією із стратегічних проблем подальшого розвитку України є модернізація системи вищої освіти, удосконалення бізнес-освіти, покращення якості навчання, що здійснюється для бізнесового середовища. До цього спонукає, по-перше, дефіцит фахівців, здатних працювати в умовах ринкової економіки; по-друге, – трансформаційні та інтеграційні процеси в Україні і країнах Центральної та Східної Європи. В світлі відзначеного особливої актуальності набуває питання удосконалення управління вищими навчальними закладами, визначення головних факторів підвищення якості освітянських послуг.

Управління освітою – найважливіший напрямок трансформаційних процесів в Україні, який набуває рис організованості, упорядкованості. Аналіз та оцінка науково-педагогічного матеріалу стосовно розвитку теорії та практики управління свідчать, що основними рушійними силами цього процесу є зміни соціально-економічного стану в