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).

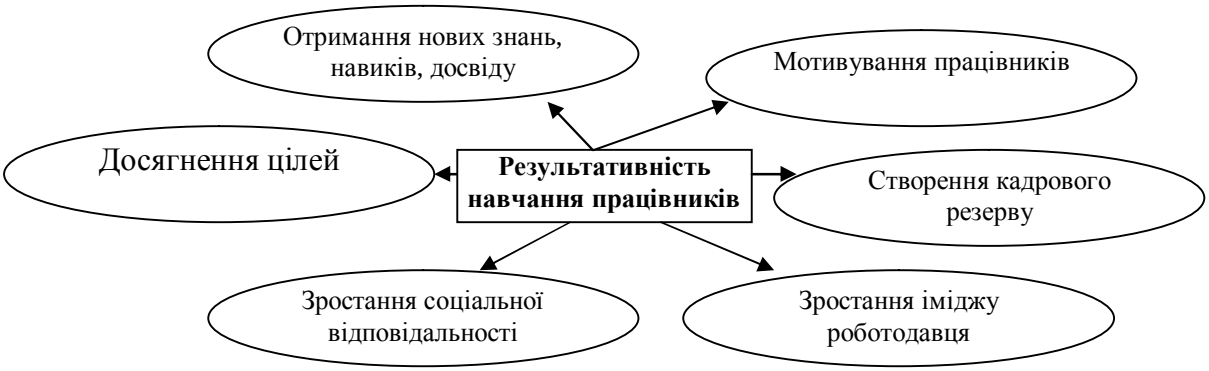

Рис. 1. Профіль ефективності навчання працівника на підприємстві.

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

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

країні, нові суспільні замовлення освіти щодо підготовки спеціалістів, зміна освітньої парадигми та розвиток освіти як соціальної системи.

Сьогодні розвиток вітчизняного управління в освіті – складний та суперечливий процес, який обумовлений дією екзогенних (науково-технічний процес, розвиток психолого-педагогічної науки, теорії управління, світовий контекст розвитку освіти, ринкові фактори та ін.) та ендогенних (тенденції щодо моделювання освітніх закладів, зміни у фінансуванні освіти та засобах регулювання діяльності вищої школи, зростаючі вимоги до особистості керівника освітнього закладу, рівня його функціональної компетентності) факторів.

Єдиного визначеного поняття терміну "управління" не існує. Керуючись визначеннями вітчизняних та зарубіжних практиків менеджменту, наголосимо, що управління закладом освіти – це доцільна, активна взаємодія керівника з іншими учасниками педагогічного процесу, технічним персоналом та громадськістю, спрямована на координацію та узгодження зусиль, упорядкування педагогічної системи та переведення її на більш високий якісний рівень.

Підвищення ефективності управління вищими навчальними закладами можливе за умов використання принципів системних і комплексних підходів, що передбачають представлення діяльності ВУЗу як складно організаційної функціональної системи.

Діяльність освітянських закладів можна розглядати як систему, яка складається з трьох взаємопов'язаних елементів: ресурсів; навчальних процедур та досліджень; продукції, що випускається ВУЗом. Входом цієї системи є ресурси (матеріально-технічне забезпечення, кадри, інформаційні, фінансові ресурси та ін.); виходом – готова продукція (освітянські послуги, науково-технічна продукція, інтегрована продукція на основі науково-технічної та освітянської послуги). Для системи визначеними є місія, стратегічні цілі, умови функціонування (зовнішнє середовище, ризики). Крім того, комплексне моделювання діяльності вищих навчальних закладів передбачає визначення основних елементів його зовнішнього оточення, яке може бути представлено 3 блоками: регіон, держава, міжнародний ринок вищої освіти і науки.

Системне і комплексне дослідження діяльності освітянського закладу дозволяє: визначити сукупність основних елементів системи (підсистем), їх внутрішні та зовнішні зв'язки, взаємозалежність, значимість з позицій виконання місії і досягнення стратегічних цілей; оцінити взаємовідносини між цілями та засобами їх реалізації; обґрунтувати головні об'єкти і критерії оцінки якості роботи вищого навчального закладу.

Чіхрай О.Б.
студентка групи МЗД-41
Бала О.І.
к.е.н., доц.
Національний університету «Львівська політехніка»

ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Успішність управління персоналом визначається ефективністю використання трудових ресурсів для реалізації поставлених перед ними цілей, комплексним баченням проблем і цілісним підходом до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства. Таким чином, в рамках стратегічного управління виникає нагальна потреба в зміні функціональної моделі управління персоналом на підприємстві на підставі власної організаційної філософії, яка ґрунтується на власному досвіді роботи із працівниками й використанні практики провідних вітчизняних та світових компаній.

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua