атрибутом громадянського демократичного суспільства. Освіта – це стратегічний ресурс соціально-економічного і культурного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету і конкурентоспроможності держави на міжнародній арені. Процес наближення України до Європи відбувається за кількома напрямами, один із яких – освітянський. Під час розробки та впровадження стратегії подальшої розбудови системи державного управління освітою надзвичайно важливим є врахування історичного досвіду державного управління освітою, адже перенесення закордонних моделей управління освітою не дасть позитивних наслідків, якщо не враховуватимуться тенденції, закономірності, принципи вітчизняного досвіду.

Проблему державного реформування вищої освіти в напрямку впровадження європейських освітніх стандартів Болонської системи розглядають фахівці з державного управління, тому ця проблематика має значну історіографічну базу. При написанні статті були використані праці, сучасних дослідників [2], які аналізували вплив на навчальний процес впровадження Болонської системи освіти, у вищих навчальних закладах України, з аналізом окремих її пріоритетних напрямків:

– формування мережі вищих навчальних закладів, яка за формами, програмами, термінами навчання і джерелами фінансування задовольняла б інтересам особи та потреби кожної людини і держави в цілому;

– підвищення освітнього і культурного рівня суспільства, створення умов для навчання протягом усього життя;

– піднесення вищої освіти України до рівня вищої освіти в розвинутих країнах світу та її інтеграція в міжнародне науково-освітнє співтовариство.

Стратегічними завданнями реформування вищої освіти в Україні є трансформація кількісних показників освітніх послуг в якісні. Цей трансформаційний процес має базуватися на таких засадах:

– по-перше, це національна ідея вищої освіти, зміст якої полягає у збереженні і примноженні національних освітніх традицій. Вища освіта покликана виховувати громадянина держави Україна, гармонійно розвинену особистість, для якої потреба у фундаментальних знаннях та в підвищенні загальноосвітнього і професійного рівня асоціюється зі зміцненням своєї держави;

– по-друге, розвиток вищої освіти повинен підпорядковуватись законам ринкової економіки, тобто закону розподілу праці, закону змінності праці та закону конкуренції, оскільки економічна сфера є винятково важливою у формуванні логіки суспільного розвитку. Водночас, необхідно враховувати при цьому не менш важливі чинники – соціальні, політичні, духовного життя, суспільної свідомості, культури та морально психологічних цінностей. Значна частина проблем, що накопичилася в системі вищої освіти, пов’язані насамперед з розбалансованістю комплексу зазначених чинників суспільних перетворень;

– по-третє, розвиток вищої освіти слід розглядати в контексті тенденцій розвитку світових освітніх систем, у т.ч. європейських. Зокрема, привести

законодавчу і нормативно-правову базу вищої освіти України до світових вимог, відповідно структурувати систему вищої освіти та її складові, упорядкувати перелік спеціальностей, переглянути зміст вищої освіти; забезпечити інформатизацію навчального процесу та доступ до міжнародних інформаційних систем. Вищій школі необхідно орієнтуватись не лише на ринкові спеціальності, але й наповнити зміст освіти новітніми матеріалами, запровадити сучасні технології навчання з високим рівнем інформатизації навчального процесу, вийти на творчі, ділові зв’язки з замовниками фахівця.

Напрями розвитку вищої освіти в Україні, з одного боку, стратегічні, з іншого – вони дають імпульс для подальшого поліпшення стану освіти і науки вже в недалекому майбутньому. Перший напрям – це розширення доступу до вищої освіти, другий – якість освіти й ефективність використання фахівців з вищою освітою і третій – це інтеграційні процеси. Розвиток транскордонного співробітництва і розширення міждержавних відносин із країнами – членами ЄС і країнами – кандидатами на вступ до ЄС сприятиме впровадженню європейських норм і стандартів у освіті, науці й техніці, поширенню власних освітніх здобутків в Європейський Союз і країни – кандидати на вступ до ЄС, а також зростанню в Україні європейської культурної ідентичності та інтеграції до загальноєвропейського інтелектуально-освітнього і науково-технічного середовища.

Таким чином наведено результати досліджень процесів реформування вищої освіти в напрямку впровадження європейських освітніх стандартів Болонської системи. Висвітлено модернізацію навчального процесу в українських вищих навчальних закладах.

Список використаних джерел

1. Андрущенко В. П. Теоретико-методологічні засади модернізації вищої освіти в Україні на рубежі століть

2. Домбровська С. М. Трансформація державного управління освітньої політики України в контексті подальшого реформування та стабілізації / С. М. Домбровська // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2010. – Вип. 1. – С. 293–298.

3. Сікорський П. Якість вищої освіти – основна вимога Болонського процесу / П. Сікорський // Освіта. – 2004. – № 19. – С. 3.

Худієв Ельмір Ельбрусович,
студент спеціальності 7.04010601 «Екологія, охорона навколишнього середовища» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам’янець-Подільський.
Науковий керівник: к.е.н., доцент Мушеник І.М.

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Під персоналом розуміється повний особистий склад найманих працівників. Та його частина, яка складається в штаті організації, називається кадрами. З точки зору статистики персонал (кадри) характеризуються структурою, чисельністю і в цілому і за окремими групами.

Сьогодні персонал є стратегічним чинником, що визначає майбутнє організації, що перетворює його в людські ресурси - сукупність особистостей, кожна з яких володіє особливою індивідуальністю, інтелектом, здатністю до саморозвитку, творчості. Причому якщо раніше діяльність працівників визначалася споживанням інших ресурсів (перш за все машин), то сьогодні становище стало діаметрально протилежним: ефективність їх використання цілком залежить від людей.

Менеджмент як процес управління можна розглядати з двох точок зору: по-перше, це управління організацією або її підрозділом, по-друге, самостійний напрям діяльності, коли людина, що займається їм, сам собі голова. Мета менеджменту як діяльності - досягнення об'єктом управління якогось бажаного стану, якісного або кількісно відрізняється в кращий бік від існуючого.

Багатогранність діяльності сучасної організації дозволяє виділити кілька видів менеджменту, в ряду яких знаходиться і менеджмент (управління) персоналом (людськими ресурсами). Вважався перш другорядною справою, він висунувся сьогодні на перший план і перетворився на одну з основних сфер діяльності керівників усіх рівнів і напрямків.

Процес управління персоналом повинен бути цілеспрямованим. Це означає його орієнтованість на вирішення конкретних кадрових проблем, що стоять в даний момент перед організацією. Наприклад, залучення нових співробітників здійснюється з метою заповнити наявні вакансії, посилити творчий потенціал та інше.

Важливим принципом управління персоналом є його функціональна спеціалізація в сполученні з універсальністю. Наприклад, до кожної людини в організації повинен приділятися індивідуальний підхід, що відповідає особливостям даної особи. Закони міжособистісних відносин однакові по відношенню до всіх. І ця обставина не можна не враховувати. Будь-який процес заснований на принципі послідовності. Іншими словами, дії, з яких він складається, слід один за одним у строго визначеному порядку як в просторі, так і в часі. Не можна, наприклад, спочатку видати наказ про зарахування людини до штату організації. Безперервність здійснення трудових процесів, вдосконалення техніки і технології, а також оновлення персоналу вимагає відповідно і безперервності набору кадрів, їхньої підготовки і перепідготовки, підвищення кваліфікації, просування на посаді.

Практично будь-яка організація постійно відчуває потребу у персоналі, що ставить на порядок денний завдання залучення та відбору осіб, що володіють потрібними якостями.

Перш ніж набирати нових працівників, треба вирішити, чи є найкращим виходом заповнення вакансії. Може бути, краще змінити посадову інструкцію, ліквідувати саму посаду, перерозподілити обов'язки існуючих співробітників, використовувати понаднормові роботи.

Процес набору персоналу вимагає величезних витрат, а помилки при призначенні на посаду роблять їх ще більшими. Набір кадрів передбачає: визначення потреб у працівниках та критеріїв оцінки варіантів вирішення проблеми; вироблення філософії та стратегії залучення персоналу, узгоджених з загально-організаційною стратегією; визначення переліку вимог до майбутніх співробітникам, сукупності процедур, форм документів, методів роботи з претендентами, рівня їх майбутньої оплати праці, способів мотивації і перспектив службового зростання; складання письмових правил набору персоналу; вибір конкретного варіанту залучення (час, канали, ринки праці; здійснення практичних дій з набору та відбору персоналу (процес залучення і створення резерву кандидатів на всі вільні посади) укладенню трудових ресурсів.

Вирішуючи питання про нову посаду, необхідно описати і проаналізувати виконувану тут роботу: у чому вона полягає (особливості операцій); для чого призначена і в якому результаті представлена; не виконується чи ким-небудь ще; чи можуть існуючі працівники з нею впоратися; скільки часу і коштів потрібно не перенавчання; наскільки робота взагалі необхідна в даний момент і на перспективу; які потрібні матеріальні, фінансові та людські ресурси;

У результаті створюється документ «Опис роботи», який служить основою для складання особистісних специфікацій, постановки завдань для кожного працівника, оцінки діяльності виконавця, складання перегляду організаційної структури, залучення та відбору персоналу. Важливим принципом управління персоналом є його функціональна спеціалізація в сполученні з універсальністю.

Отже, процес управління персоналом, повинен бути цілеспрямованим. Це означає, його орієнтованість на вирішення конкретних кадрових проблем, що стоять в даний момент перед організацією.

Список використаних джерел

1. Басаков М.І. Від прийому на роботу до звільнення. Оформлення документів у відповідності з новим Трудовим кодексом. / М.І. Басаков // М:, 2003. – С 123-126.
2. Веснін В.Р. Управління персоналом. Теорія і практика / В.Р. Веснін // М:, 2007. – С 67-68.
3. Магура М.І. Пошук і відбір персоналу. / М.І. Магура // М:, 2001. – С 98-102.
4. Цвєтаєв В. М. Кадровий менеджмент. / В. М. Цвєтаєв // М:, 2005. – С 35-38.

Цигановський Станіслав Миколайович,
студент спеціальності 8.03050801 «Фінанси і кредит»
економічного факультету Подільського державного
аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н. в.о.професора Лаврук В.В.

АНТИКРИЗОВЕ ФІНАНСОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Умови і порядок визнання підприємства банкрутом грунтуються на визначених законодавчих процедурах. Так,