відно, 51,7% і 50,7%), питома вага жінок, зайнятих неповний робочий день в загальній структурі зайнятих жінок має тенденцію до зростання (у 1999 р. —15,2%; у 2001р.-17,2%);

- співставлений показника рівня зайнятості і рівня безробіття жінок у регіональному розрізі показує, що в окремих регіонах високому рівню зайнятості відповідає високий рівень безробіття і навпаки - низькому рівню зайнятості низький рівень безробіття, в тому числі і в Рівненській області;
- освіта як фактор, що впливає на зайнятість, свідчить, що рівень зайнятості серед жінок (як і серед молоді) найвищий у жінок (молоді) з повною вищою освітою ніж з початковою;
- статистичні дані за станом за 2000-2002 рр. показали, що чисельність безробітних жінок має тенденцію до зменшення, що свідчить про певне поліпшення умов використання їх робочої сили;
- зазначимо, що, з одного боку, прослідковується зменшення пропозиції робочої сили жінок, а з іншого - зростає середня тривалість пошуку роботи (у 2000 р. до 25 місяців), що свідчить - безробіття серед жінок набуває застійного характеру.

На основі викладеного вище слід зазначити, що в нинішніх умовах відсутність чи гальмування ринкових змін, брак інвестицій, відсутність всебічно розробленої політики зайнятості найуразливіших груп населення (як на регіональному, так і на національному рівнях), несприятлива демографічна структура ринку праці і т. ін. не сприяють створенню робочих місць, які б стали для жінок об'єктом прикладання знань і здібностей, а тому й ефективного використання їх трудового потенціалу.

Зменшення адаптаційного періоду жінок до ринкових умов неможливе без впровадження ефективної державної політики зайнятості. Політика зайнятості такої категорії населення має бути диференційованою, враховувати неоднорідність вікового та статевого складу, освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів, соціального статусу та інших чинників. Особливої уваги потребують ці верстви населення при розробці регіональних програм зайнятості, зважаючи на труднощі працевлаштування, невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня вимогам ринку. Гострою проблемою активної політики зайнятості України має стати ефективне використання праці жінок. Тому, на нашу думку, доцільним було б впровадження практики розробки проектів працевлаштування для різних категорій жінок, що дозволило б врахувати особливі потреби жінок на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Плішка Т. Жінки на ринку праці Подільського регіону України.// Україна: аспекти праці.2003.№2,с.7.
2. Черниш Т. Особливості зайнятості окремих слабо захищених категорій населення на ринку праці України..// Україна: аспекти праці.2003.№5,с.8.
3. Статистичний щорічник Рівненської області за 2001 рік.
4. Зареєстрований ринок праці Рівненської області (2000 - 2002 рр.).Аналітично - статистичний збірник. Рівне - 2003.

ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТ-ОСВІТИ ЯК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ НАУКИ УПРАВЛІННЯ

Коробович П.П.

Міжнародний університет «Рівненський економіко-гуманітарний інститут» імені академіка Степана Дем 'янчука

Розглядається питання щодо вдосконалення менеджмент-освіти в Україні, будується система вимог до випускників, а також до підготовки курсових, консультаційних проектів та дипломних робіт.

Рассматривается вопрос относительно усовершенствования менеджмент - образования в Украине, строится система требований к выпускникам, а также к подготовке курсовых, консультационных проектов и дипломных работ.

The question concerning improvement management - formation (education) in Ukraine is considered(examined), the system of the requirements to the graduates, and also to preparation of the course, consulting projects and degree works is under construction.

За умов переходу до ринкової економіки Україні потрібно швидко розвивати організаційні та управлінські таланти, необхідні для компетентної діяльності в світовій економіці та на ринку вільної праці. Для забезпечення ефективної економіки Україна вкрай потребує мислячих по-новому керівників для управління бізнесом, підприємствами, економікою і урядом. Менеджмент-освіта у приватних ВНЗ є вирішальним фактором, відколи вона поєднує ряд елементів, необхідних для успішної роботи установ і підприємств. Новітня економіка, що ґрунтується на засадах знань, і надалі потребує висококваліфікованих та успішних фахівців.

Указом Президента України в 1999 р. були затверджені «Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.», що враховують тенденції, що склалися в цій області, містять загальні пріоритетні напрямки і кінцеву мету державної політики розвитку трудового потенціалу. До пріоритетів розвитку трудового потенціалу було віднесене створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку, можливостей для продуктивного його використання. Це повинно бути досягнуте за допомогою відповідного економічного забезпечення, збалансованого регіонального розвитку, упровадження системи стимулювання праці, формування необхідних умов роботи і життя, а також реалізації соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах становлення ринкових відносин. Метою державної політики розвитку *і* рудового потенціалу визначене створення ефективних правових, економічних, соціальних і організаційних основ його функціонування і відтворення. Це загальний зміст мети розкривається через конкретні напрямки, що створюють умови для поліпшення природної бази формування робочої сили, одержання професійно-технічної і вищої освіти, професійних послуг по підготовці, перепідготовці і підвищенню кваліфікації відповідно до суспільних потреб, здійснення повної продуктивної зайнятості, запобігання масового безробіття, забезпечення охорони праці і зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві, забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення, посилення відтворювальної, стимулюючої і регулюючої функції заробітної плати, зростання реальних доходів населення, захисту прав і гарантій громадян в області соціально-трудових відносин.

Окремий розділ цього документа містить основні напрямки державної політики розвитку трудового потенціалу. Вони складаються із шести частин у наступних областях: поліпшення природної бази-забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду; розвитку освітньої бази - усебічний розвиток інтелектуальних, духовних і фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою; зайнятості - створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної діяльності населення; регулювання соціально-трудових відносин - забезпечення захисту прав і гарантій громадян; політики доходів - посилення відтворювальної, стимулюючої і регулюючої функцій заробітної плати, що відповідає її підвищення; охорони праці - зниження рівня виробничого травматизму і професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих і скорочення кількості робочих місць зі шкідливими і важкими умовами праці. Причому кожному напрямку відповідають конкретні заходи, що сприяють його реалізації.

В міру закриття підприємств виникає проблема зайнятості, і в зв'язку з цим для її запобігання можна використовувати традиційні переваги спеціальних економічних зон і зон пріоритетного розвитку в частині розвитку нових виробництв і послуг відповідно до регіональних перспективних програмних документів, планами соціально-економічного розвитку, залучення вітчизняних і закордонних інвестицій, підготовки кадрів по необхідних спеціальностях і формам навчання й ін.

Одночасно варто вирішувати проблему дефіциту вмілих управлінських кадрів усіх рівнів. Без добре налагодженого управлінського апарата, очолюваного талановитими, технічно й економічно грамотними професіоналами, результатів не буде. Для цього поруч з пошуком перспективних і практичним вихованням підготовлених і вмілих керівників потрібно розробляти спеціальні програми державного і регіонального характеру для навчання і стажування керівних кадрів на вітчизняних підприємствах, у закордонних центрах і фірмах. Гарною підмогою можуть бути такі форми навчання кадрів, як економічні семінари, клуби з проблем, вищі школи освоєння новітніх досягнень науки і практики на базі академічних інститутів і університетів, галузевої науки. Приватні вищі навчальні заклади, які дуже чутливо реагують на зміни ринку трудових ресурсів, повинні відігравати в цій ситуації провідну роль.

Фахівці в галузі управління за минулі часи повинні були в першу чергу мати обширні, але досить статичні знання, які вони мали використовувати в управлінській діяльності в контексті системи планового управління, мало схильні до будь-яких змін. Тому особливо цінувалися такі якості фахівця, як фундаментальність і широта знань, вміння використовувати інструментарій раціональності та формального аналізу, здатність логічно обгрунтовувати висновки.

Але сьогодні все виглядає дещо інакше. У нових умовах господарювання менеджмент націлений на створення нового, на інноваційні підходити нестандартні рішення. На зміну логіки прийшли інтуїція і творчість. Стабільність і передбачуваність середовища в багатьох випадках змінюються на турбулентність і непередбаченість. Ці й деякі інші зміни вимагають зовсім по-новому ставитися до того, якими якостями повинні володіти фахівці в галузі управління, що закінчують сьогодні спеціальні навчальні заклади.

Профіль сучасного випускника - майбутнього менеджера має поєднувати три групи здібностей і якостей:

- наявність здібностей розуміти ситуацію;
- наявність певних навичок і вмінь;
- наявність певної поведінки.

Наявність здібностей розуміти ситуацію і процеси, що відбуваються, передбачає, що випускник знає основи бізнесу, тобто розуміє та вміє аналізувати й внутрішнє і зовнішнє середовище бізнесу. Також випускник має розуміти поведінку людини, аналізувати та оцінювати її вчинки, передбачати можливі реакції з її боку та можливі дії. Нарешті, випускник повинен розуміти організацію та організаційні процеси, які мають місце в ній. Таким чином, здатність розуміння у значній мірі залежить від кола знань, вона сфокусована на три об'єкти: середовище бізнесу, людина, організація та організаційні процеси.

Наявність певних навичок і вмінь, якими повинен володіти випускник, поєднує, по-перше, вміння працювати з документами, зокрема не тільки розуміти та аналізувати документи, а також створювати їх і обробляти. По-друге, випускник повинен вміти працювати з інформацією: знати, де її шукати, де її отримувати, як перевіряти, як обробляти та зберігати. По-третє, необхідно вміти користуватися оргтехнікою (зокрема, бути гарним користувачем комп'ютера). По-четверте, щораз актуальнішим у сучасних умовах стає добре знання іноземної мови.

Наявність певної поведінки є найважливішою вимогою, яка ставиться до випускників, що отримали управлінську освіту та мають працювати у великих ділових організаціях, де склалася власна корпоративна культура. У контексті цієї вимоги випускник повинен:

- бути на певному рівні культурного розвитку: вміти поводити себе відповідно до норм етикету; мати достатній світогляд;
- вміти працювати в команді, в групі
- вміти ефективно спілкуватися;
- бути відкритим до інновацій, готовим до змін, мобільним та адаптованим;
- вміти та мати прагнення постійно навчатися, отримувати нову інформацію, вдосконалювати власні вміння;
- мати сумлінне, надійне та віддане ставлення до організації і тієї роботи, що він виконує;

- мати бажання і прагнення до роботи.

Фактично мова йде про зміну парадигми менеджменту та одночасно парадигми навчання. Відповідно минулому погляду на менеджмент розвиток є найважливішим завданням менеджменту, а навчання - одним із засобів втілення цього завдання. Згідно із сучасним поглядом на менеджмент навчання - це необхідна умова виживання організації, а процес навчання - основа її розвитку.

Отже, відповідність підготовки фахівців сучасним вимогам управлінської діяльності передбачає певного здобуття знань під час навчання. По-перше, в процесі навчання має формуватися ціннісна структура особистості майбутнього управлінця, яка відповідає ціннісній системі та етиці цивілізованого бізнесу. По-друге, в процесі навчання студенти мають отримати знання, які допомагатимуть їм розбиратися у житті та діяльності взагалі. По-третє, у процесі навчання студенти повинні розвивати операційні навички, що обумовлюють вміння здійснювати певні дії під час роботи в організації. По-четверте, навчання має розвивати у студентів навички спілкування та участі у груповій взаємодії. По-п'яте, у навчанні студенти мають розвивати власні здібності передбачення, тобто розвивати уявлення та інтуїцію. По-шосте, під час навчання студенти повинні розвинути в собі прагнення і звичку до самовдосконалення. І, нарешті, у процесі навчання у студентів має сформуватися активна життєва позиція і висока мотивація до праці.

Природно, така кардинальна зміна сутності навчання у контексті розвитку менеджменту обумовлює не менш кардинальну зміну змісту та методики навчання. Найсуттєвішими змінами є наступні.

1. Перехід до інтегрованого навчання у контексті предмета, що вивчається, замість вивчення гі розгляду окремих тем, завдань і питань.

2. Зміна акцентів уваги під час навчання з пошуку вірних відповідей на розвиток вміння вирішувати проблеми. У реальному житті дуже часто не існує вірних відповідей, а людина отримує той результат, якого вона досягла, певним чином вирішуючи власну проблему. А результат буде тим кращий, чим вища здатність людини вирішувати проблеми.

3. Заміна пасивного типу навчання, при якому студенту відводиться роль слухача, що засвоює, повторює та інше, активним навчанням, для якого характерна активна роль студентів при засвоєнні та відтворенні знань, рішень, інформації.

4. Заміна контролю за процесом навчання з боку викладача, фахівця, контролем з боку самих тих, що навчаються. Викладач фіксує правила навчального процесу, студенти та слухачі в рамках цих правил самі контролюють те, як іде навчальний процес, і те, як вони здійснюють навчання. Контроль дає змогу зіставляти не досягнутий ступінь виконання завдань студентами, а те, як досягаються саме цілі навчання.

Запровадження менеджмент-освіти у приватному ВНЗ потребує чіткого уявлення про те, чим вона відрізняється від традиційної освіти. По-перше, менеджмент-освіта спрямована на навчання чомусь, а традиційна освіта орієнтована на вивчення чогось. У менеджмент-освіті головна увага приділяється не просто знанням, що викладається студентам; а головним є те, які додаткові мо:кливості отримують студенти на підставі того, що вони навчилися чомусь. Традиційна освіта базуються на дослідженні причинно-наслідкових зв'язків, на розвитку здібностей виявляти причини та передбачати наслідки. У менеджмент-освіті за головне приймається творення, розвиваються здібності уявлення, здібності створення результату. Студенти навчаються формувати цілі, шукати шляхи їх досягнення, передбачати можливі наслідки власних рішень і дій.

Дуже важлива відмінність освітніх підходів у приватних ВНЗ, що розглядаються, полягає у становленні до змісту навчання. Якщо традиційна освіта розглядає саме зміст як найголовніше у навчальному процесі, то у менеджмент-освіті значно більшу увагу приділяють не просто змісту, а процесу передачі цього змісту, тобто йдеться про методику та технологію навчання. Саме тому для традиційної освіти вирішальну роль відіграють лекції та інші аналогічні їм форми передачі знань, а для менеджмент-освіти характерна не тільки більша різноманітність методів навчання, а також те, що ці методи самі вже уособлюють навчальний процес, а не лише є засобом передачі знань або розвитку навичок роботи та поведінки.

Така розбіжність у підходах до процесу навчання певного мірою пов'язана з тим, що традиційна освіта має навчити «вірним» знанням та діям. На відміну від цього менеджмент-освіта спрямована на те, щоб навчити студентів на підставі отриманих знань виявляти та знешкоджувати проблеми, які завжди ситуаційні та конкретні. Таке навчання потребує більшої проникливості, здатності до діагностики проблем, вміння ідентифікувати проблему, зрозуміти її специфіку, її відмінність від інших проблем. Такі різні підходи обумовлюють різні проміжні та кінцеві результати у навчанні. Зокрема при навчанні «вірному» знанню та діям помилка веде до покарання. Відхилення від «вірного» вже є помилкою. При навчанні виявляти та знешкоджувати проблеми помилка є основою навчання. На помилках вчаться. Тому важливою методичною ознакою менеджмент-освіти є те, що вона не спрямована на пошук помилок та покарання за них, а дає можливість студенту самому зрозуміти, що він припустив помилку, надає йому можливість виправити її і підтримує його за виправлення. Тобто мова йде про те, як «вірно» використовувати знання і досвід. Навчання у традиційній формі відбувається за певним розпорядком, з дотриманням доволі жорсткого часового графіку. Менеджмент-освіта припускає гнучкіший підхід до здійснення програми навчання. Залежно від ходу її виконання до неї можуть бути внесені зміни та доповнення. Така гнучкість проведення програми навчання дає змогу не лише постійно адаптувати її до можливих змін в оточенні, нових можливостей і завдань, а й сприяє залученню тих, хто навчається, у процес планування власної навчальної діяльності, розвитку у них на практиці відповідних навичок.

Характерна для традиційної освіти роль викладача - «знавця» і вчителя обумовлює пасивне залучення студентів до навчального процесу, виконання того, що їм пропонує, задає викладач. Внаслідок цього знижується пізнавальна активність студентів, майже відсутня *їх* творчість у процесі навчання і внутрішня мотивація до навчання бажає бути підвищена. У менеджмент-освіті викладач відіграє роль не ментора чи наставника, а скоріш організатора та помічника. Його завдання полягає у такій організації навчального процесу, щоб студенти за його допомогою були головними творцями процесу навчання і брали активну участь у проведенні заняття.

Отже, наведені особливості мають принциповий характер і насправді суттєво відрізняють менеджмент-освіту від традиційного підходу до навчання.

Взагалі дуже часто навчання асоціюють з тим, чому навчають студентів. А тому навчання розглядають як синонім викладання, але насправді це зовсім не одне і те ж. Навчання - це не те, що дав викладач студенту. Навчання - це ті зміни, які відбуваються зі студентом внаслідок багатопланової взаємодії з навчальним закладом.

Таким чином, процес навчання спрямовано нате, щоб розвивати у тих, хто навчається, навички мислення. Цей метод передбачає таку послідовність впровадження у навчальний процес. По-перше, той, що навчається, повинен потрапити у реальну ситуацію, отримати реальний досвід, в якому він зацікавлений; по-друге, в цій ситуації має виникнути реальна проблема, яка стане стимулом для мислення; по-третє, той, що навчається, повинен мати інформацію і робити спостереження, необхідні для вирішення проблеми; по-четверте, він має відпрацювати та продумати варіанти рішення; по-п'яте, він має мати можливість перевіряти власні ідеї на практиці для того, щоб визначити їх значення і самому встановити їх доцільність. Для впровадження цих напрямків навчальної діяльності велике значення має правильна організація практики студентів, під час якої вони мають можливість не лише вивчати досвід інших, а також спробувати власні можливості у конкретній діяльності. Організація реально ї практики для студентів завжди була «проблемою». У сучасних умовах в державних вищих навчальних закладах це питання не тільки не вирішене, а й загострене внаслідок як об'єктивних, так й в певних випадках суб'єктивних факторів. Приватні ВНЗ, маючи в своєму розпорядженні кошти, які студенти сплачують за навчання, мають можливість організовувати практики студентам, оплачувати керівництво практикою базам практик.

Цікавим та корисним є використання методу конкретних ситуацій у навчальній діяльності. Ситуація повинна ініціювати процес мислення. Це означає, що вона має передбачати здійснення будь-яких дій, які не є випадковими або рутинними; вона мусить пропо-

нувати зробити щось нове, отже, невизначене або проблематичне, однак тісно пов'язане з напрацьованими звичками, які ефективно використовуються для отримання відповіді на ситуацію. Ці усвідомлені цілеспрямовані дії мають привести до конкретного результату. Це відрізняє справжній досвід від випадкового набору дій, при яких наслідки не пов'язані з тим, що було зроблено. Тому, якщо ситуація або досвід спрямовані на ініціювання процесу навчання, то найважливішим питанням є те, якого роду проблему вона висуває перед студентами.

Отже, серед найактуальніших проблем менеджменту, які повинні стати пріоритетними об'єктами досліджень, є проблеми підготовки менеджерів. Без добре налагодженого управлінського апарата, очолюваного талановитими, технічно й економічно грамотними професіоналами, ефективне управління неможливе.

ЛІТЕРАТУРА

1. Указ Президента України 1999 р. «Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.»
2. Будзен Б. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. - К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. - 349 с.
3. Гетельман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. Учебн. пос. - М.: Дело,- 199.- 496 с.
4. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2001. - 272 с.
5. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник .- К.: «Академвидав», 2003. - 416 с.
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 1992. - 702 с.

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В АПК - ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Кузьмак О.І.

Європейський університет фінансів, інформаційних систем, менеджменту та бізнесу (м. Рівне)

В статті відображено сутність управління кадрами, розглянуто проблеми кадрового забезпечення АПК, показано залежність ефективного використання трудового потенціалу від належної кваліфікації спеціалістів кадрових служб.

В статье показана сущность управления кадрами, рассмотрены проблемы кадрового обеспечения АПК, наведена зависимость эффективного использования трудового потенциала от надлежащей квалификации специалистов кадровых служб.

In this article described essence a management by personnel, consider the problems of personnel provide with agrarian sphere, consider of dependence efficacy use a working potentialfrom qualification employee ofpersonnel service.

Одним з важливих недоліків програм реформ в країні і кроків по їх реалізації є недооцінка значення активізації і розвитку людських ресурсів, посилення трудової мотивації, що призводить до спаду виробництва, зниження продуктивності праці, неефективного використання і знецінення людського капіталу. Проблеми корінної перебудови управління в сучасних умовах соціально-економічного розвитку набувають особливої актуальності. Це зумовлено інтенсифікацією виробництва, розвитком науково-технічного прогресу, структурними змінами економіки, які відбуваються в країні, викликані переходом до ринкових відносин. В системі заходів направлених на прискорення соціально-економічного росту, важливу роль відіграє людський фактор, тому заходи направлені на посилення ефективності всієї системи управління тісно пов'язані з кардинальним вирішенням проблем підбору, підготовки і головне ефективного використання трудового потенціалу. З розвитком промислового виробництва, поглибленням поділу праці та розширенням організаційно-господарських зв'язків потреба у фахівцях з організації виробництва та управління зросла, а проблемами управління стали цікавитись всі, хто мав справу з виробництвом, тому і напрями дослідження проблеми управління були різно-