

происходит формирование теории человеческого капитала, в которой особое внимание уделяется персоналу организаций.

К середине 70-х годов большинство руководителей предприятий уже были уверены в том, что именно эффективное управление персоналом является залогом прибыльности организации. Именно в этот период отделы найма начинают проводить планирование работы персонала, как в краткосрочном, так и в долгосрочном плане.

Девяностые годы оказались переломным моментом, когда стало точно ясно, что шаблонные решения в области управления персоналом не подходят для эффективной работы предприятия.

Проведенный обзор эволюции системы формирования управлением персонала на основе опыта зарубежных стран позволяет подготовить основу для формирования качественно новой эффективной политики управления человеческими ресурсами конкретного предприятия, избежать ошибок и сделать акценты на самых важных компонентах системы.

Библиографический список: 1. Михайлова Л.И. Управление персоналом. Учебное пособие. – К.: Центр учебной литературы, 2007. 2. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / Монография. - М.: Изд-во Рос. экон. акад.: Екатеринбург: Деловая книга, 1998. - 232 с.

ХІЗНІЧЕНКО С.Є., магістрант, м. Запоріжжя, ЗНТУ

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСОРСЬКО-ВИКЛАДАЦЬКИМ СКЛАДОМ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Сфера вищої освіти на сьогодні є однією з провідних галузей розвитку суспільства. Забезпечення якісною вищою освітою, яка б не лише задовольняла потреби суспільства, а й відповідала б світовим стандартам – головне завдання вищих навчальних закладів.

Оскільки якість освіти прямо залежить від кадрового забезпечення вищого навчального закладу то питання щодо управління персоналом в закладах вищої освіти стають актуальними.

Різні аспекти проблеми управління персоналом ВНЗ досліджували вчені: Вітренко Ю.М., Вовканич С.Й., Галенко В.П., Гальчинський А.П., Данилишин, Мікловда В.П., Николаєнко С.М., Патора Р., Пітюлич М.І., Семів.

Згідно статистичних даних України на початок 2010/11 навчального року у ВНЗ всіх рівнів акредитації працювало 200,8 тис. педагогічних та науково-педагогічних працівників, з них 13,5 тис. докторів та 68,3 тис. кандидатів наук, 12,3 тис. професорів та 45,2 тис. доцентів. Варто зазначити, що за аналогічний період 2009/10 ці показники були дещо більшими - на початок навчального року у ВНЗ всіх рівнів акредитації працювало 201,3 тис. педагогічних та науково-педагогічних працівників, з них 13,3 тис. докторів та 67,3 тис. кандидатів наук, 12,6 тис. професорів та 46,0 тис. доцентів. [1,2]. Однією з причин зниження чисельності професорсько-викладацького складу є суттєве зменшення чисельності студентів, з демографічних причин, що змусило деякі навчальні заклади скоротити персонал. Та на думку автора, одним із чинників, що впливають на якість кадрового складу є недосконалість системи управління персоналом вищого навчального закладу.

Систему управління персоналом вищих навчальних закладів, як і будь-якої організації складають підсистеми, які охоплюють визначення потреб в персоналі, набір кадрів, розвиток персоналу, стимулювання його діяльності та фінансування системи управління персоналом. Тому, для визначення причин зниження чисельності персоналу необхідно розглядати кожну з підсистем управління персоналом детальніше.

Однією з актуальних проблем, які призводять до зниження чисельності професорсько-викладацького складу є недосконалість діючої вітчизняної системи управління персоналом ВНЗ, яка проявляється в :

застарілій нормативно-правовій базі діяльності вищого навчального закладу ;

великому навчальному навантаженні на викладачів, яке зменшує кількість часу на наукову діяльність;

відсутності дієвої системи оплати праці та стимулювання професорсько-викладацького складу ВНЗ до наукової діяльності.

Звернувши увагу на існуючі нормативно-правові акти, що регулюють діяльність ВНЗ та систему управління персоналом, бачимо, що майже всі вони були прийняті до 2002 року. Так, наприклад: Закон України «Про освіту» від 23 березня 1996 року № 100/96-ВР (зі змінами), Закон України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 року № 2984-III (зі змінами), Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13 грудня 1991 року в редакції 1998 року та інші. Оскільки сьогодні суспільство розвивається швидкими темпами то виникає необхідність створення нової нормативної бази, яка б враховувала сучасні тенденції, в тому числі в сфері вищої освіти.

Питання щодо навантаження на професорсько-викладацький склад ВНЗ теж є не вирішеним. Якщо порівняти обсяг навантаження штатного викладача ВНЗ Великобританії та у провідному ВНЗ України, то навантаження першого складає від 30 до 60 годин на рік, а решта часу приділяється написанню статей та книг, а також участі в різноманітних наукових конференціях, то викладач українського ВНЗ, найчастіше вимушений провадити педагогічну діяльність до 1000 годин на рік. В США цей показник становить 240 годин на рік [3,4].

Удосконалення системи оплати праці професорсько-викладацького складу є одним з першочергових завдань для вирішення владою України.

Відповідно до Постанови КМУ України № 1298 у 2010 році посадові оклади розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду. Голова Профспілки працівників освіти і науки України Л. С. Сачков зазначає, що дедалі збільшується розрив між діючим рівнем посадових окладів педагогічних і науково-педагогічних працівників та гарантованим ст. 57 Закону «Про освіту». На даний час їх середній розмір становить відповідно 36 та 42 відсотки від законодавчо гарантованого. Так викладач ВНЗ отримує заробітну плату в розмірі 1123 грн. (для педагогічних працівників) та 1949 грн. (для науково-педагогічних), проти заробітної плати працівників промисловості в сумі 2684 грн. [5].

Як ми бачимо, на сьогоднішній день не можна стверджувати, що система управління персоналом вищих навчальних закладів є ефективною та дієвою. Існує необхідність перегляду та вдосконалення існуючої нормативно-правової бази щодо управління персоналом вищих навчальних закладів. Необхідне державне втручання, яке б забезпечило: формування більш дієвої мотиваційної системи професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, спрямованої на підвищення задоволеністю роботою та бажання до наукової праці, створення ефективного механізму розподілу часу та навчального навантаження на викладачів, розробку ефективного системи оплати праці та, найголовніше, - пошук додаткових джерел фінансування вищих навчальних закладів України.

Список літератури: 1. *Статистичний щорічник України за 2010 р:* Статистичний збірник - К.: ДКСУ – 2011 – 559 с. 2. *Статистичний щорічник України за 2009 р:* Статистичний збірник - К.: ДКСУ – 2010 – 566 с. 3. *Образование в США – мнение аналитика* [електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.usaforyou.net/educatson/opinion>. 4. *Бердичевська М.* Аналітика: університетська автономія – перспективи та перепони [електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.eu-edu.org/news/info/358> 5. *Загорій А.М.* Особливості ефективного управління

ПЕРЕРВА П.Г., д.е.н., **ГУЦАН А.Н.**, НТУ «ХПИ», Харків

ШИМПФ К., к.е.н., Магдебургський університет (Германія)

РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Общая схема мотивационного процесса, отражающая его цикличность и многоступенчатость, а также взаимосвязь потребностей, мотивов и целей, представлена на рис. 1., что в основном характерно для использования на машиностроительных предприятиях.

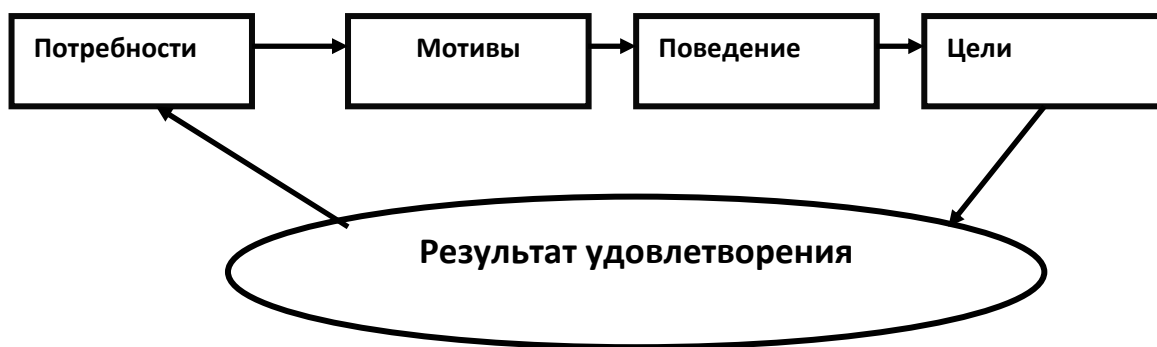


Рис. 1. Схема протекания мотивационного процесса

Представленная схема является довольно условной и дает лишь самое общее представление о взаимосвязях потребностей и мотивов. Реальный же мотивационный процесс может быть значительно более сложным.

Применяемые в современной хозяйственной практике системы стимулов достаточно разнообразны и зависят от множества условий как объективного характера (экономическое положение в стране, уровень безработицы, цены, состояние социального страхования и т.п.), так и от более частных обстоятельств (квалификационный уровень сотрудников, их чисто человеческие черты, возраст, психологический климат). Научные и учебные