

підприємстві, адже такий спосіб обміну інформацією дуже швидкий та зручний [2].

Однак, Google Wave має свої недоліки [3]:

– відсутність російського інтерфейсу;

– складність у користуванні;

– групове використання, адже перехід на Wave має сенс в рамках компанії чи певного проекту. Індивідуальне використання чи спроба просто «пограти» з друзями призведе до розчарування, адже цей проект орієнтований на корпоративну роботу.

Тобто, Google Wave як спроба консолідації найбільш популярних засобів комунікації (email, IM, icq, blogging, maps) в одне, виступає як новий засіб управління та керування проектами на підприємствах. Також технології, використані в Wave, Google планує використовувати в інших своїх проектах.

Література: 1. Google Wave [електронний ресурс] / Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Google_Wave. 2. Google Wave [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://habrahabr.ru/blogs/wave>. 3. What is Google Wave? [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.youtube.com/watch?v=rDu2A3WzQpo>.

ФИЛИППОВА Н.В., ассистент, г. Севастополь, СевНТУ

ЭВОЛЮЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ВЗГЛЯДОВ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В процессе изучения вопросов, связанных с управлением персоналом организации, возникает научный интерес в необходимости систематизации, а также исторической ретроспективе появления данного явления.

История развития подразделений, занимающихся выполнением тех или иных функций в области управления людьми, теряется в глубине веков. Еще

Геродот пишет о ста тысячах рабочих, которые были собраны для строительства пирамиды Хеопса (2575-2465 гг. до Р.Х.) и расположенных рядом с ней сооружений. Реализация подобного проекта требовала решения проблем занятости, распределения работ, рабочего времени, довольствия и оплаты труда, санкций за проступки и т.д., то есть тех вопросов в области управления человеческими ресурсами, которые актуальны и по сей день.

Несмотря на тот факт, что проблема управления людьми с научной точки зрения, существовала достаточно давно, формирование основных постулатов менеджмента персонала организации произошло лишь более сотни лет назад. В 1900 году американский бизнесмен Б. Ф. Гудриг организовал на своем предприятии первое бюро найма. Именно бюро найма того времени осуществляли функции регулирования отношений между собственником предприятия и его подчиненными. Наиболее значимым с точки зрения управления персоналом считается 1912 год. В этот период бюро найма стали олицетворять кадровый отдел в современном понятии этого слова. К двадцатому году подобные подразделения имели все крупные предприятия США и Западной Европы. Сотрудники таких отделов были своеобразными посредниками между собственником предприятия и рабочими. Они выдвигали требования от лица рабочих, предотвращали конфликтные ситуации.

В 30-х годах в развитых странах появились законы, регулирующие отношения между собственником и рабочими. В частности, законодательные акты того времени призывали к обязательному заключению трудовых договоров. Руководителям организаций запрещалась дискриминация сотрудников, которые являлись членами различных профсоюзных организаций.

50-60 -е годы характеризуются повышением эффективности процессов управления персоналом и предприятий в целом. Именно в эти годы

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.