

Список літератури

1. Положення НБУ „Про порядок та умови торгівлі іноземною валютою” від 10 серпня 2005 року № 281(зі змінами та доповненнями).
2. Положення „Про членство в ЗАТ „Українська Міжбанківська Валютна Біржа”
3. Методика розрахунку середніх курсів іноземних валют за міжбанківським котируванням.

О.Яцун, М.Горпинченко

Взаимосвязь валютной регуляции и фондового рынка в Украине

Успешное функционирование экономики в условиях рынка не возможно без развитого и стойкого финансового рынка. Для стабилизации финансового положения появляется необходимость обеспечить расширенное воссоздание

O.Yatsun, M.Horpyuchenko

Intercommunication of the currency adjusting and fund market in Ukraine

The Successful functioning of economy in the conditions of market is not possible without the developed and proof financial market. For stabilizing of financial position a necessity to provide recreation

Одержано 15.03.11

УДК 005.95:005.591.3

Л.Д. Збаржевецька, викл, О.В. Яцун, ст.гр.ФК-08-2

Кіровоградський національний технічний університет

Основні тенденції розвитку персоналу

Реалізація управлінських повноважень в сфері менеджменту персоналу повинна спиратися не тільки на мистецтво управління керівних кадрів.

розвиток персоналу, принципи, функцій та моделі управління розвитком персоналу

Важливим аспектом якості кадрової роботи виступає вибір моделей розвитку персоналу як важливого елемента формування компетенцій, підвищення освітньо-професійного, інтелектуального та креативного рівня працівників в контексті прямування до інформаційної економіки, де ці якості виступають конкурентними перевагами на ринку праці й створюють всі можливості для самовдосконалення. Доцільність проведення обґрунтовується тільки з метою практичної реалізації, актуальним виступає вивчення й аналіз поглядів відомих вчених та економістів щодо синтезу науки й емпіричних результатів управління розвитком персоналу. Незважаючи на опрацьованість науково-методологічного інструментарію управління та його частина, яка стосується управління розвитком персоналу потребує більш детального вивчення через пріоритетність такого фактору виробництва, як праця, особливо в знанневомісткій економіці, до якої прямує Україна.

Виходячи з актуальності дослідження у сфері управління розвитком персоналом з наукової точки зору, використовуючи мистецтво менеджерського впливу на працівників, метою статті виступає обґрунтування набору принципів, функцій та моделей розвитку персоналу з урахуванням перспектив використання господарюючими суб'єктами інтелектуаломістких та інформаційних технологій. Дослідження здійснено з використанням методів системно-логічного та історико-економічного аналізу, синтезу, графічного зображення.

Деякі автори [2] наголошують на важливості відокремлення принципу пропорційності в процесі розвитку, який означає наявність певних кількісних співвідношень між частинами цілого, інші [1] – наукові погляди базують на концепції сталого розвитку суспільства, серед яких відокремлюють територіальне управління економікою, безпеку, відповідальність, розширені потреби людини, справедливість, інноваційність, рівність, двовекторність, узгодженість інтересів (співробітництво), інституціоналізм тощо.

Відповідно до проблематики використання й розвитку персоналу Залознова Ю. С. [3] пропонує використовувати наступну систему принципів: орієнтація на збалансованість інтересів роботодавця та працівників, формування сприятливих умов збереження, ефективного розвитку працівників і виробництва; розвиток виробничої демократії; справедливість; збалансованість ефективності всіх видів діяльності з відповідним розвитком персоналу; комплексність; профілактичний характер діяльності; страхування ризиків; відповідальність персоналу за якість та результативність праці; інноваційність у розвитку виробництва та персоналу тощо. Мартиненко В. П. [3] конкретизує принципи в контексті управління стійким розвитком промислових підприємств та зводить їх до таких: системності, компетентності, ієрархічності, зворотного зв'язку.

Неоднозначне тлумачення специфіки набору принципів ускладнює управління, призводить до вибору стратегій, неадекватних існуючим умовам. Розв'язання цих проблем дозволить вибрати оптимальні моделі розвитку персоналу, що спростить процес взаємодії об'єкту та суб'єкту. Автором до специфічних принципів управління розвитком персоналу віднесено наступні: науковість, функціональність, економічність, адаптивність, комплексність, відповідальність, справедливість, інноваційність, двовекторність, безперервність.

Принцип економічності повинен забезпечити раціональне використання коштів на розвиток персоналу з тим, щоб досягнути максимально можливого ефекту за критерієм “витрати-результат”. При цьому фінансування програм з розвитку персоналу не повинне здійснюватися за остаточним принципом після реалізації цілей з інноваційної, маркетингової, виробничо-господарської діяльності тощо, в іншому випадку такий підхід суперечить сучасному постулату в сфері менеджменту персоналу “працівники – ключовий актив підприємства”. Застосування моделей, додержання певних підходів та способів з розвитку персоналу повинно здійснюватися з урахуванням вимог внутрішнього та зовнішнього середовища системи, а зарубіжний досвід – в найбільшому ступені пристосований до вітчизняної дійсності. Ці умови виконуються за додержання принципу адаптивності управління розвитком персоналу.

Базуючись на засадах наукового менеджменту та застосовуючи спеціально розроблений інструментарій управління розвитком персоналу – принципи, функції, моделі – з'являється можливість організації роботи підприємства в контексті знанневоорієнтованого управління, на чому ґрунтується діяльність провідних корпорацій світу та політичних спрямувань країн заходу. Автором запропоновано використовувати комплексну дію загальних, конкретних та специфічних функцій, а також принципів, які в сукупності дозволять вирішити проблеми розвитку персоналу в умовах обмеженості фінансових ресурсів, нестабільності зовнішнього середовища, особливо політико-законодавчого поля, зниження мотивації персоналу до високопродуктивної праці, соціальної напруженості в суспільстві. Розроблені моделі розвитку персоналу, що описують специфіку кількісно-якісних перетворень в кадровій роботі та наборі компетентнісно-функціональних характеристик, дозволять власникам бізнесу та менеджерам визначитися з тим, який вектор діяльності є провідним в їх функціональній області.

Список літератури

1. Вахович І. М. Теоретичні засади формування моделі сталого розвитку суспільства / І. М. Вахович // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2009. – № 15. – С. 17-27.
2. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування / Н. Л. Гавкалова. Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с. (Укр. мов).
3. Залознова Ю. С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку: Монографія НАН України. Ін-т економіки промисловості / Ю. С. Залознова. – Донецьк, 2008.

Л. Збаржевецкая, О.Яцун

Основные тенденции развития персонала

Реализация управленческих полномочий в сфере менеджмента персонала должна опираться не только на искусство управления руководящих кадров.

L.Zbargevetska, O.Yatsun

Basic progress of personnel trends

Realization of administrative plenary powers in the sphere of management of personnel must lean not only against the art of department of leading personnels.

Одержано 15.03.11

УДК 378.147

В.В. Підоренко, викл.

Кіровоградський національний технічний університет

Обучение иностранным языкам в техническом вузе на современном этапе – проблемы, тенденции развития

В статье говорится о проблемах и требованиях к изучению иностранного языка в высшей школе. **глобализация, социальные компетенции, творческий подход, профессиональная компетентность**

Система образования в нашей стране сейчас проходит стадию реформирования – меняются требования к результатам обучения, совершенствуются программы обучения, перенимается опыт зарубежных высших учебных заведений, происходит сближение отечественных и иностранных университетов в рамках Болонского процесса. Все перечисленные процессы в образовании являются реакцией на явление глобализации в сфере экономики и рынка труда. Среди представителей различных отраслей промышленности существует серьезная обеспокоенность тем, что молодые специалисты – выпускники технических вузов не обладают не только достаточным уровнем социальных компетенций, необходимых для эффективного общения, но и умениями работать в коллективе, успешно решать стоящие задачи.

1)В теории и практике обучение иностранному языку в неязыковом вузе процесс изучения особенностей профессионального общения специалистов технических специальностей затронул, как и процесс глобализации, практически все уголки земного