

## ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ І ТРАДИЦІЙ МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

*Коноваленко К. О., студентка 6 курсу Спеціальності «Педагогіка і психологія вищої школи» Національного фармацевтичного університету*

Когнітивне моделювання як нова якість підготовки спеціаліста.

Сьогодні в українській системі освіти спостерігається гостра проблема, а саме – невідповідність підготовки спеціаліста сучасним потребам ринку праці. Реформування системи освіти є одним з пріоритетних напрямів стратегії розвитку нашої держави. Оновленій економіці країни потрібна велика кількість кваліфікованих спеціалістів з новою якістю підготовки.

Головною метою реформування усієї системи вищої освіти є, перш за все, контроль та підвищення якості підготовки спеціалістів до європейського рівня. Так, на думку автора, для досягнення цієї мети необхідне подальший розвиток методів та засобів, які б надали змогу прогнозувати розвиток системи вищої освіти.

Перш за все, розглянемо сутність та зміст дефініції «якість вищої освіти». Відповідно до стандартів ІСО (ISO) серії 9000 «під якість слід розуміти ступень відповідності властивостей якого-небудь об'єкта (продукта, послуги, процесу) будь-яким потребам (нормам, стандартам). Таким чином під якість вищої освіти можна розуміти збалансовану відповідність усіх аспектів вищої освіти де-яким цілям, потребам, нормам та стандартам [1].

Якщо розглядати можливість моделювання в системі управління якістю підготовки спеціалістів в вищій школі, то можна стверджувати, що класичні математичні моделі неможливо використовувати із-за складності формалізації процесів, які відбуваються в цій системі їхньої кількісної оцінки. Насьогодні вченими пропонується ефективний інструмент для аналізу слабо структурованих систем у вигляді когнітивного підходу, який був започаткований вченим Ф.С. Робертом. [3].

При розробці моделі якості підготовки спеціалістів досліджується проблема розглядається в [2] з трьох точок зору, з урахуванням думки слідуючих суб'єктів :

- студентів;
- співробітників ВНЗ;
- споживачів освіти (промисловість, бізнес, держава).

Задля побудови моделі якості підготовки спеціаліста з точки зору студентів ВНЗ, в якості експертів були залучені студенти та аспіранти, а також широко використовувалась література з цього питання. Основним методом отримання знань при побудові когнітивної карти, яка відображає думку студентів, був мозковий штурм.

Викладачі та співробітники ВНЗ були другим необхідним компонентом при побудові моделі якості підготовки спеціалістів. В якості метода отримання знань був використан метод інтерв'ювання.

Споживачі освітніх послуг, як головні «оцінювачі» результату підготовки спеціалістів мало бути вирішальним. Як і у випадку з викладачами, в якості метода вилучення знань обраний метод інтерв'ювання.

В заключенні аналізу отриманих відповідей будується когнітивна карта.

Висновки. Така модель є першою спробою побудови адекватної моделі якості підготовки спеціалістів. За допомогою даної моделі є фактична змога знайти фактори, які опосередковано впливають на якість підготовки спеціалістів, а також виявити скриті закономірності між факторами та отримати прогнози зміни якості підготовки в залежності від стану різних факторів системи.

Використана література:

1. Никитина Н.Ш. Управление качеством образования. Системный подход. /Н. Ш. Никитина, М.А. Валеев, П.Е. Щеглов// Системы управления качеством: проектирование, организация, методология. Материалы десятого симпозиума «Квалиметрия человека и

образование: методология и практика» .- Кн. 4 /Под научн. Ред. д-ра техн. Наук, проф Н.А. Селезневой 4 д-ра филос. И экон. Наук А.И. Субетто М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2002- С. 17-29.

2. Максимов В.И. Когнитивный анализ и управление развитием ситуаций .-Материалы 1-ый международной конференции в 3-ех томах/В.И. Максимов; Под ред. В.И. Максимова.- М.;2001-Том1-196 с.

3. Робертс Ф.С. Дискретные математические модели с приложением к социальным, биологическим и экономическим задачам.-/Ф.С. Робертс. М.:Мир.-1986-258 с.

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБИ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНОЇ СТРАТЕГІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Криворучко О. М., д.е.н., завідувач кафедри менеджменту*

*Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*

*Зленко О. В., студент 5 курсу спеціальності «Менеджмент організації та адміністрування(автомобільному транспорту)»*

*Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*

У наш час потреба формування кар'єрної стратегії на підприємстві виникає постійно, а саме коли постає питання «де знайти кваліфіковані кадри», коли на підприємстві з'являється вільне місце для працевлаштування, в такі моменти важко підібрати необхідного працівника, адже необхідно відібрати одну людину з усіх бажаючих. З'ясувати коли в подальшому може виникнути дана потреба, щоб зменшити час пошуку, можна за допомогою встановлення взаємозв'язку між досвідом управління персоналом та стратегією. В одному з джерел було виділено 3 види стратегій, а саме: інноваційна стратегія, стратегія якості, стратегія лідерства у витратах (рисунок 1.1).

Для визначення стратегії управління була використана матриця стратегій управління персоналом за типом бізнес-стратегії та її стадії життєвого циклу, що містить 12 варіантів

<b>Стадії життєвого циклу бізнес-одиноці підприємства</b>	Зародження	1 Залучення персоналу з інноваційним підходом до роботи	2 Залучення висококваліфікованого персоналу	3 Залучення персоналу широкої спеціалізації
	Зростання	4 Розвиток персоналу, що проявляє інновативність у роботі	5 Розвиток висококваліфікованого персоналу	6 Розвиток персоналу широкої спеціалізації
	Зрілості	7 Утримування персоналу з інноваційним підходом до роботи	8 Утримування висококваліфікованого персоналу	9 Утримування персоналу широкої спеціалізації
	Спаду	10 Скорочення персоналу з низьким рівнем використання інноваційних дій та рішень у роботі	11 Скорочення низькокваліфікованого персоналу	12 Скорочення персоналу вузької спеціалізації
		Інноваційна стратегія	Стратегія якості	Стратегія лідерства в витратах

Рисунок 1.1 – Матриця стратегій управління персоналом [1]

Розроблені види стратегій управління персоналом окремого виду бізнесу більш детально розкрито в табл.1.

За іншим автором були виділені такі основні типи стратегії розвитку, а саме: стратегія росту, стратегія стабільності (виживання), скорочення та комбінована [2].