

несправедливість, то у людини виникає психологічна напруга. В результаті необхідно виправити дисбаланс, зняти напругу співробітника і додатково його мотивувати. Люди можуть відновити баланс або змінивши рівень витрачених зусиль, або намагаючись змінити рівень отримуваної винагороди.

Формування характеру мотивації відіграє важливу роль в розвитку мотиваційного типу студента. В процесі навчання важливо своєчасно виявити "зручні" мотиви особи. Надалі в процесі трудової діяльності молодий фахівець мотивуватиметься тими мотивами, що і в процесі навчання, з тією лише різницею, що предмет мотивації зміниться. Якщо в період навчання основним мотивом виступає оцінка, то в трудовій діяльності це може бути заробітна плата, умови праці, спілкування з колегами, посадові привілеї і т. п.

Т. О. Тимофєєва

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ «КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ»

Виникнення і розвиток, а значить, і системне вивчення галузі управлінських консалтингових послуг стає практично неминучим для економіки, в якій виробничі відносини регулюються шляхом створення політичних, економічних, правових, соціально-психологічних та інших умов. Відповідно консультантів з управління залучають для того, щоб зняти невизначеність, яка виникає на різних стадіях процесу підготовки, прийняття та реалізації відповідальних управлінських рішень.

При цьому в сучасних умовах проблема управління персоналом є ключовою в перебудові системи управління будь-якого підприємства, тому виходячи з умов нової управлінської парадигми тепер персонал розглядається як основний ресурс підприємства, яким треба грамотно управляти і вкладати кошти в його розвиток.

В даний час простежується тенденція до ускладнення структурного і функціонального складу організацій, що неминуче формує запит на впровадження більш ефективних форм і методів управління персоналом. Фахівці повинні бути більш освічені та підготовлені професійно. З'явилася потреба в якісно нових завданнях розвитку персоналу, при цьому виявляється недостатній рівень підготовки служби управління персоналом до цієї роботи.

Вирішення цих протиріч вимагає постійного оновлення систем управління персоналом, цілеспрямованої діяльності керівників організації та фахівців служб управління персоналом щодо забезпечення темпів оновлення роботи з управління персоналом відповідно до поточних та перспективних цілей організації, професійну допомогу в якій надають фахівці-консультанти.

Кадровий консалтинг – це вид діяльності, пов'язаний з вирішенням завдань, що стоять перед менеджерами вищої ланки в галузі управління людськими ресурсами. Основна мета консультантів в галузі управління персоналом полягає в поліпшенні якості діяльності кадрових служб, що в свою чергу зробить істотний вплив на ефективність діяльності компанії в цілому і збільшення індивідуальної продуктивності праці кожного працівника.

При вивченні дисципліни “Кадровий консалтинг” студенти освоюють теоретичні основи кадрового консалтингу як науки і отримують конкретні знання з таких питань:

- ведення організаційно-управлінської, інформаційно-аналітичної діяльності, яка забезпечить ефективне управління трудовими ресурсами і персоналом організацій;
- формування здатності до інноваційних розробок, обґрунтування та прийняття кадрових рішень;
- формування здатності прийняття та оцінки ефективних управлінських рішень;
- отримання навичок кадрового планування та маркетингу персоналу;
- отримання знань основних принципів організації кадрової політики.

І. В. Токмакова

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ОСВІТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

На сьогодні найважливішим завданням в Україні є проектування освітнього простору з урахуванням інноваційного розвитку суспільства та особистості зокрема, виховання людини інноваційного типу мислення та культури.

Одним із таких інноваційних завдань є запровадження нової парадигми навчання європейського простору вищої освіти: студентоцентрованого навчання, в основу якого покладено компетентнісний підхід до побудови та реалізації освітніх програм, повна інтеграція Національних рамок кваліфікацій, нової структури вищої освіти, стандартів нового покоління, навчальних програм та окремих навчальних дисциплін.

Інновації у навчальній діяльності пов'язані з активним процесом створення, поширення нових методів і засобів (нововведень) для вирішення дидактичних завдань підготовки фахівців у гармонійному поєднанні класичних традиційних методик та результатів творчого пошуку, застосування нестандартних, прогресивних технологій, оригінальних дидактичних ідей і форм забезпечення освітнього процесу.