

С. В. Гушко, канд. екон. наук, доц.,
кафедра обліку і аудиту КЕІ КНЕУ імені Вадима Гетьмана
А. В. Шайкан, канд. екон. наук, доц., докторант,
кафедра бухгалтерського обліку КЕІ КНЕУ імені Вадима Гетьмана

РОЛЬ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ, КОНТРОЛІНГУ ТА АУТСОРСИНГА В ЕФЕКТИВНОМУ УПРАВЛІННІ ВНЗом

Ефективність функціонування системи вищої освіти визначається ефективністю роботи вищих навчальних закладів. За своєю суттю, ВНЗ є організацією, яка акумулює матеріальні, фізичні, інтелектуальні ресурси і трансформує їх у кінцевий продукт — знання і навички, сформовані у випускників ВНЗ. Під ефективністю розуміється максимізація якості знань і навичок випускників при мінімізації витрати ресурсів, витрачених на забезпечення якісного навчального процесу. Розрахунок ефективності інституційних змін у внутрівузівському механізмі управління є складним, але необхідним процесом для оптимізації функціонування вищого навчального закладу. Ефективний менеджмент підвищує конкурентоспроможність освітньої установи і є ключовим чинником адаптації ВНЗ до сучасних соціально-економічних умов.

Роль ефективного менеджменту зростає у міру збільшення масштабів виробництва. До тих пір, поки кількість співробітників і споживачів невелика, можуть виявитися ефективними неформальні зв'язки всередині організації. У міру збільшення чисельності споживачів у системі вищої освіти (це, перш за все, студенти), неформальні зв'язки перестають працювати і керівництву необхідно переходити до формальних методів моніторингу і контролю. У системі вищої освіти України, як у державному, так і в недержавному секторах, спостерігається зростання студентів у середньостатистичному ВНЗ. Дана обставина підсилює значущість внутрівузівських інституціональних механізмів як способу адаптації ВНЗ до сучасних соціально-економічних умов.

Ефективність роботи вищого навчального закладу визначається як навколишнім або інституційним середовищем, в якому діє ВНЗ, так і внутрішньовузівським менеджментом. Ефективний менеджмент припускає наявність чіткого розділення обов'язків між співробітниками ВНЗ.

І адміністрація, і викладачі повинні чітко розуміти, в чому полягають їх ключові функції. Задача ВНЗ — створювати умови

для ефективної діяльності співробітників. Дана проблема полягає у правильній організації управління персоналом. При організації управління персоналом у ВНЗ виникає кілька ключових проблем.

Сама складна з цих проблем полягає в чіткому розподіленні обов'язків між співробітниками ВНЗ. При ухваленні управлінського рішення необхідно визначати компетенцію кожного структурного підрозділу, кожного співробітника. На практиці часто зустрічаються випадки, коли одні і ті ж функції виконуються різними підрозділами, що в результаті приводить до зниження ефективності роботи персоналу і, кінець кінцем, погіршує положення ВНЗ на ринку освітніх послуг.

Література

1. Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в організаціях / Сокр. пер. с англ. с 15-го изд. — М.: Экономика, 1995. — 335 с.
2. Якобсон Л. И. Экономика общественного сектора. — М.: Наука, 2000. — 276 с.

О. А. Даниленко, канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом

ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ФОРМУВАННІ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ВНЗ

Жорсткі умови динамічного розвитку ринку праці вимагають посилення конкурентних позицій студентів — випускників ВНЗ у системі взаємодії з роботодавцями. Така реальна взаємодія можлива за умови вивчення потреб і вимог роботодавців щодо оцінювання професійних компетенцій персоналу у певній сфері діяльності.

Саме з метою швидкої адаптації студентів — випускників ВНЗ до конкурентного середовища на ринку праці слід правильно формувати у фахівців магістерського рівня професійні компетенції, відповідно до сучасних вимог роботодавців. І зрозуміло, що за останнє десятиріччя в Україні термін «компетенції» набув широкої популярності не тільки при оцінюванні персоналу роботодавцями, але й при складанні науково-методичного забезпечення їх формування у студентів ВНЗ. Компетенції потрібні для визначення нави-