

ОПТИМІЗАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ТАЛАНТІВ У МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЯХ

Однією з головних умов зростання конкурентоспроможності транснаціональних корпорацій на світовому ринку є спрямування організаційних ресурсів у сферу професійного розвитку менеджерів. При цьому, насамперед, на думку А. Мамфорд і Дж. Голд [1] максимально необхідно забезпечувати ресурсами програми, що мають в наявності чіткі цілі розвитку, структуру розвитку, створену самими менеджерами і їхніми безпосередніми керівниками, заздалегідь сплановані, управляються самими менеджерами. Українські [2, 3] та зарубіжні [4, 5] дослідники стверджують, що правильне керівництво талановитими менеджерами та операційними процесами є важливим компонентом успіху міжнародних компаній у теперішній глобалізованій економіці.

Враховуючи необхідність прийняття менеджерами міжнародних компаній (у тому числі це в майбутньому випускники економічних університетів за спеціальностями міжнародна економіка та міжнародний менеджмент) індивідуальної відповідальності за свій професійний розвиток, сьогодні показує доцільність розширення наявного інструментарію стратегічного планування управлінської кар'єри у міжнародному менеджменті.

Одним з важливих інструментів вирішення цієї задачі є розроблений автором алгоритм управління професійним розвитком менеджерів міжнародних компаній, що має циклічний характер і передбачає шість основних етапів – ситуаційний діагностичний аналіз, формування альтернатив, визначення критеріїв, оцінка і відбір стратегій, реалізація стратегії, коригування пріоритетів.

Через розкриття змісту кожного з цих етапів безперервного циклу встановлено, що використання менеджерами такого підходу сприятиме прискоренню власної професіоналізації і підвищенню рівня індивідуальної конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці. Запропонована циклічна схема може бути корисною як інструмент для управління кар'єрою на індивідуальному рівні, так і для департаментів персоналу ТНК та інтернаціоналізованих українських компаній у контексті оптимізації організаційних механізмів розвитку менеджерів. Зокрема в ідентифікації ключових управлінських завдань, плануванні резерву менеджерів, наданні їм необхідних ресурсів і повноважень, моніторингу прогресу розвитку менеджерів в динаміці. Використання цього алгоритму також буде корисним під час планування організаційних заходів щодо прискорення професійного розвитку талановитих менеджерів у міжнародних компаніях.

Поряд з цим економічна доцільність впровадження даного циклічного алгоритму у практику ТНК та інтернаціоналізованих українських компаній полягає у оптимізації обсягів витрат шляхом раціонального розподілу необхідних ресурсів і повноважень між підрозділами міжнародних компаній.

Література

1. Mumford A., Gold J. Management Development: Strategies for Action / A. Mumford, J. Gold. – The Chartered Institute of Personnel and Development, 2004. – 288 p.
2. Білошапка В.А. Управлінська результативність в розвитку міжнародних компаній: Монографія. / В. А. Білошапка. – К.: Графіка і Друк, 2007. – 236 с.
3. Панченко Є. Г. Міжнародний менеджмент: [навч. метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / Є. Г. Панченко. – К.: КНЕУ, 2004. – 468 с.
4. Drucker P. Management Challenges for 21st Century / P. Drucker. — New York: Harper Collins Publishers, 1999. – 224 p.
5. McCall M., G. Hollenbeck Developing Global Executives: The Lessons of International Experience / M. McCall, G. Hollenbeck – Boston: Harvard Business School Press, 2002. — 259 p.

Лесняк В. О., к.е.н., доц. кафедри аудиту

СПІВПРАЦЯ БІЗНЕСУ З ВНЗ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Вищим навчальним закладам України необхідна можливість взаємодії з підприємствами, яким цікаві спільні наукові розробки та підготовка кадрів.

Одним із стратегічних векторів розвитку соціально-економічної системи країни є зростання інноваційного потенціалу вищої школи і на цій основі – розширення масштабів виробництва і поширення науково-технічних досягнень, і, як наслідок, здійснення структурної перебудови еко-

номіки, помітне підвищення частки наукоємних, інноваційно-орієнтованих підприємств, У зв'язку з цим актуалізується потреба в розробці економіко-організаційного механізму, здатного забезпечити приріст і ефективне використання інновацій.

Деякі переваги співпраці між вищими навчальними закладами та організаціями-роботодавцями для університетів:

- можливість участі у вирішенні реальних виробничих завдань і ведення досліджень на базі актуальних проблем організацій;
- -приведення своєї діяльності до міжнародних стандартів в галузі освіти;
- поліпшення співпраці в системі «наука – практика – бізнес»;
- можливість отримання безперервного зворотнього зв'язку від безпосередніх споживачів науково-освітніх продуктів ВНЗ, розвиток навчальних програм і роботи зі студентами;
- підтримка на високому рівні конкурентоспроможності ВНЗ на національному, регіональному, міжнародному і світовому ринках освітніх послуг і НДДКР;
- можливість організації перевірки і тестування наукових розробок ВНЗ на базі партнерських організацій;
- забезпечення міжгалузевого трансферу знань і практичного досвіду;
- забезпечення вищого рівня магістрів, що випускаються;
- нові ринки освітніх послуг у вигляді надання корпоративного навчання на підприємствах і в організаціях.

Основні переваги співпраці між ВНЗ і бізнесом для студентів і магістрів-випускників:

- можливість протягом навчання у ВНЗ вибрати найоптимальнішу для себе сферу подальшої професійної діяльності та визначитися зі своїм майбутнім роботодавцем;
- можливість підтримки високого рівня своєї теоретичної підготовки;
- безперервне оновлення своїх знань, постійне підвищення професійної кваліфікації;
- можливість звернутися за допомогою до викладачів і наукових співробітників вузу при виникненні скрутної ситуації на виробництві;
- можливість обміну знаннями та досвідом професійною майстерністю з іншими випускниками різних ВНЗ, що беруть участь у програмі;
- робочий процес стає цікавішим, захоплюючішим, інтерактивнішим, різноманітнішим і таким, що розвиває;
- відкриваються нові можливості для сталого розвитку кар'єри.

Деякі переваги для роботодавців співпраці в системі «університет – бізнес»:

- забезпечення вищої якості виконуваних робіт, послуг, що надаються, збільшення ефективності реалізованих організацією проектів;
- підтримка на високому рівні професійних компетенцій співробітників організації;
- можливість використання в рішенні виробничих завдань організації наукового потенціалу ВНЗ;
- створення на підприємстві сприятливіших умов праці для працевлаштування та кар'єри високо кваліфікованих і налаштованих на безперервний розвиток фахівців;
- можливість вирішення кадрових завдань за рахунок залучення практикантів і наукових співробітників ВНЗ;
- забезпечення поетапного входження молодого фахівця на посаду: навчальна практика => наукова робота => виробнича практика => стажування => працевлаштування в організації;
- мінімізація ризиків в управлінні людськими ресурсами за рахунок організації робіт з майбутніми фахівцями ще на етапі їх навчання у ВУЗі;
- можливість доступу до єдиних баз знань і загальних інформаційних ресурсів.

*Лиськова Л. М., к.е.н., на посаді доцента
кафедра міжнародної торгівлі*

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПАРТНЕРСТВА БІЗНЕСУ ТА АКАДЕМІЧНОЇ СПІЛЬНОТИ

Останнім часом точиться багато дискусій навколо питання реформування вищої освіти. Як видно з нещодавно прийнятого нового Закону України «Про вищу освіту», функціонування всієї освітньої системи відбувається на основі утвердження принципу студентоцентризму як базового принципу організації навчального процесу і всієї системи стосунків в освіті, навчальному закладі, зокрема між тим, хто навчає і тим, хто навчається. Сучасний студентоцентризм не підміняє поняття «предметоцентризму», а якісно змінює систему формування відповідних компетенцій у студента. Однак, досить гострою й актуальною залишається проблема якості підготовки кадрів у