

- правова – порушення інтелектуальних прав власності;
- ринковий – певною мірою підринається основа підготовки для ринку праці кваліфікованого спеціаліста, здатного до саморозвитку, самостійного навчання та підвищення свого інтелектуального капіталу.

До основних напрямів боротьби з плагіатом ми відносимо такі.

1. Розроблення Міністерством освіти спільно з університетами Положення про боротьбу з плагіатом з чітким визначенням даного поняття і закріпленням його в методичних рекомендаціях щодо підготовки контрольних, екзаменаційних, курсових і випускних кваліфікаційних робіт.

2. Впровадження обов'язкової процедури перевірки студентських робіт на плагіат. Це підвищить об'єктивність і бездоганну оцінку і зніме надлишкове навантаження (включаючи психологічне та емоційне) на викладачів.

3. Посилення покарання за плагіат (публічний розголос прізвищ студентів, викритих у плагіаті, виключення їх з закладу вищої освіти, втрата репутації на довгі роки і тому подібне).

4. Удосконалення програмних продуктів у боротьбі з плагіатом, оскільки вони швидко застарівають.

5. Поступове запровадження в Україні високих етичних стандартів.

Відсутність плагіату в наукових і студентських роботах повинна стати основою для рейтингових показників закладу вищої освіти та його репутації.

6. Розроблення методики бальної оцінки самостійності студента за роки навчання з внесенням її в диплом про закінчення закладу.

7. Удосконалення методів самостійної підготовки українських студентів з акцентом саме на дослідницькі, аналітичні види робіт, у яких різко обмежується можливість запозичення чужих текстів.

Оскільки плагіат став повсюдною практикою для кількох поколінь українських студентів, його викорінювання потребує великої кількості системних заходів, колосальних зусиль, нестандартних підходів і ретельного вивчення зарубіжного досвіду.

Т. О. Тимофєєва

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ «КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ»

Виникнення і розвиток, а отже, і системне вивчення галузі управлінських консалтингових послуг стає практично неминучим для економіки, у якій виробничі відносини регулюються шляхом створення політичних, економічних, правових, соціально-психологічних та інших умов. Відповідно консультантів з управління залучають для того, щоб

зняти невизначеність, що виникає на різних стадіях процесу підготовки, прийняття і 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.

У наш 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 освіченими та підготовленими 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 у відповідності з поточними та перспективними цілями організації, професійну допомогу в якій надають фахівці-консультанти.

Кадровий консалтинг – це вид діяльності, пов'язаний з вирішенням завдань, що стоять перед менеджерами вищої ланки, у галузі управління людськими ресурсами. Основна мета консультантів у галузі управління персоналом полягає в поліпшенні якості діяльності кадрових служб, що у свою чергу має 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 і прийняття кадрових рішень;
- формування здатності прийняття і оцінки ефективних управлінських рішень;
- отримання навиків кадрового планування та маркетингу персоналу;
- отримання знань основних принципів організації кадрової політики.