

HENaC работает с Америкой, Азией и Африкой

HENaC создал отдел международных отношений: CRI

Цели:

- Увеличивать объемы международных связей с HENaC
- Организовывать международные конференции
- Принимать активное участие в европейских программах, международных (поездки студентов, профессоров, разработка новых учебных курсов.)

План действий:

- Выступить гарантом европейского качества, получив Грамоту Университетского Эрасмас, в 2003
- Благоприятствовать хорошей студенческой атмосфере
- Решать проблемы, связанные с поездками, подготавливать студентов других стран к особенностям культуры и лингвистическим различиям
- Производить соответствующую адаптацию групп предметов и введение в учебный процесс переносимых предметов: письменные экзамены, позволяющие перезачесть предметы, сдаваемые студентами при получении образования за границей (учебные часы и оценки).

- Осуществлять форумы на уровне департаментов

Участие в европейских программах:

В 2004: Выезды из HENaC за границу: 228 студентов и 65 преподавателей

Прием иностранных гостей в HENaC: 80 студентов и 17 преподавателей

Участие в программах:

- Эрасмас
- Комениус
- Леонардо
- Intensifs
- Tempus
- Европа-Канада,
- Европа-Китай
- Европа-Марокко

Перспективы:

- Увеличить количество поездок студентов и преподавателей
- Провести Эрасмас с Бельгией
- Приступить к анализу Эрасмас Мандас
- Осуществить программы Léonardo
- Осуществить программы Intensifs
- Продолжать текущие программы
- Найти европейские возможности участия в программах
- Сделать запрос на " Отметку письменного экзамена" в Европейское Сообщество

## **Véronique Gérard**

### **LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE MONDE DES ENTREPRISES**

C'est avec grand intérêt et beaucoup de plaisir que nous participons à cette conférence cloturant le projet tempus que nous avons mené en commun pendant ces trois dernières années.

Nous souhaiterions tout d'abord remercier vivement Mr le recteur de l'Institut des Sciences Sociales de Yalta ainsi que les autorités académiques, les doyens de facultés, les professeurs, le personnel administratif, les étudiants pour l'organisation de cet événement qui, nous le remarquons a demandé une somme d'énergie énorme pour sa préparation.

Mais nous souhaiterions vous remercier également pour ces trois années d'échanges et de collaboration, pour votre faculté d'ouverture, pour votre accueil inégalable, pour les découvertes mutuelles réalisées.

Bien sûr, la cible du projet est la modernisation des cours de management à l'institut de yalta, ce sont vos professeurs qui venaient se former en Europe, et les nôtre qui venaient enseigner à Yalta, mais si les universités européennes décident de s'engager dans de tels projets d'envergure, (cela demande en effet beaucoup d'énergie, de moyens humains et matériels à déployer) c'est aussi parce que les échantent enrichissent chacun des partenaires.

Finalement, tout le monde y trouve son compte. Vous recevez des informations nouvelles (contenus de cours, nouvelles technologies, moyens matériels...) , nous recevons une expérience nouvelle, l'approche d'une nouvelle culture différente de la nôtre, une approche plus critique de nos modes de fonctionnement grâce aux discussions mutuelles parfois mouvementées,...

Il est évident que nos collègues qui sont venus à Yalta, ou ceux qui ont reçu vos Professeurs en Belgique ont unanimement apprécié l'expérience et les rencontres. Nous avons toujours perçu ce projet comme un réel échange et pas comme un apport à sens unique.

Les autorités académiques de notre institut considèrent également les projets Tempus comme une réelle opportunité d'ouverture et d'élargissement de notre univers académique puisque notre institut est également confronté à la logique permanente de changement.

Notre participation durant trois années à ce projet Tempus nous amène à réfléchir dans le cadre de cette conférence aux enjeux futurs en matière de management, en particulier sur le développement de l'approche en GRH dans la formation universitaire de vos étudiants.

L'université a pour mission et a au centre de ses préoccupations entre autres, la formation de professionnels de haut niveau, l'organisation de la recherche fondamentale et appliquée dans des domaines variés.

Dans notre univers complexe et évolutif, l'émergence des défis économiques, sociaux, scientifiques, technologiques sont de plus en plus concurrentiels.

L'internationalisation des cultures et des progrès nous pousse sans cesse à atteindre des résultats efficaces et efficaces.

Cette évolution nécessite une adaptation rapide aux changements de société tout en assurant une valorisation des progrès individuels et une lutte contre le dualisme existant dans nos systèmes sociaux.

La formation devient donc une préoccupation centrale pour tous et en particulier pour les entreprises.

Ces dernières sont dès lors confrontées à ce défi majeur de réorientation de leurs missions initiales en y ajoutant de nouvelles, d'adaptation de leurs pratiques, de remise en question des activités, de modernisation de leur mode de gestion.

Afin de faire des choix significatifs et respectables, les entreprises doivent apprendre à penser autrement.

**Pour illustrer ces propos, approchons de façon plus approfondie le domaine spécifique où nous avons collaboré dans le cadre de ce projet :**

#### **L'approche de la gestion des ressources humaines**

A l'heure actuelle, de nombreuses structures d'entreprises sont relativement lourdes, avec de nombreuses personnes à gérer, des activités de plus en plus complexes à gérer, des statuts professionnels parfois très différents, une forte résistance aux changements de la part du personnel et des administrateurs, une gestion de carrière pas toujours liée à la compétence, une quasi absence de politique organisée d'amélioration de la qualité.

Si les entreprises ont la volonté de changer, elles doivent également adapter leur mode de gestion de l'humain dans l'organisation.

Il est donc clair que **les entreprises doivent devenir des « organisations apprenantes »** continuant leurs missions de production ou de services mais en les adaptant aux contextes de changements actuels. En s'ouvrant vers l'extérieur, en créant de nouvelles structures, en faisant émerger de nouveaux projets, en étant sensible aux idées créatrices, en pratiquant « l'anticipation visionnaire » des changements et des besoins tant technologiques que humains économiques ou scientifiques.

Les entreprises doivent s'intéresser aux domaines en mouvance et en émergence, investir dans les nouvelles technologies de la communication et de l'information (NTIC), s'ouvrir aux réalités internationales, susciter l'initiative, accepter la pluralité des projets, proposer des formations continuées pour les professionnels qu'elles engagent, introduire une gestion axée sur les compétences.

Cette visée de changement doit s'enraciner dans le respect des principes de hiérarchie et d'autorité (distincte de celle de pouvoir) qui auront à garantir au travers de structures souples et intelligentes la continuité d'une part et le développement futur adapté d'autre part.

C'est une responsabilité partagée par les dirigeants d'entreprises mais aussi par tout le personnel.

Il n'existe évidemment pas de modèle de management « clé sur porte ».

Diriger le changement dans une organisation demande l'intégration d'un ensemble de forces et de contraintes.

Il s'agira notamment de :

- Retravailler sur la structure de l'organisation (organigramme)
- D'analyser et de déterminer les objectifs prioritaires de changement et de réorganisation
- De mesurer les impacts d'éventuelles nouvelles mesures sur l'environnement de travail
- Et enfin de cerner les logiques d'interaction et de pouvoir entre les acteurs afin de les réguler.

En esquisant les fondations de mise en place d'un tel dispositif, l'on perçoit mieux l'investissement en énergie à fournir et les ressources à mettre en œuvre, qui seront les conditions sine qua non de réussite du changement.

Citons entre autre :

- L'existence d'un intérêt particulier pour l'être humain dans l'organisation et d'une politique axée sur le développement de l'individu en tant que ressource de l'organisation
- L'existence d'un projet stratégique pour mettre en place une nouvelle structure de gestion
- La création d'un service de gestion des ressources humaines dynamique centré sur le développement de projets collectifs (au service de l'organisation) et de projets individualisés (au service de l'individu).

Les challenges prioritaires d'un service de ressources humaines seront :

- De sélectionner (recrutement, sélection) les nouveaux entrants selon des critères objectifs de compétence.
- De gérer par la mise en place d'une politique de gestion des carrières (promotions, mutations), mais également par la mise en place d'une politique de communication et d'information transparente.
- De former le personnel à des compétences nouvelles afin de maîtriser les changements (notamment les NTIC, l'apprentissage des langues), mais aussi de réactiver des connaissances de base, de perfectionner les com-

pétences en organisant la formation continuée afin que l'individu reste dans un processus de formation tout au long de la vie.

- De valoriser en mettant en place une politique de rémunération équitable, en inventant des outils de motivation du personnel adaptés aux contraintes, en valorisant la créativité et les initiatives.

Cette vision du changement doit avoir en toile de fond le respect de certaines valeurs de base. Les choix éthiques devront respecter les droits fondamentaux de l'Homme et la dignité humaine mais aussi plus précisément plusieurs valeurs spécifiques au management humain :

- L'accueil : écouter les personnes, les intégrer, les orienter.
- La reconnaissance : apprécier, évaluer objectivement.
- Le développement : permettre une évolution et un épanouissement tant professionnel que personnel.
- Le partage : assurer la liaison, créer une identité et un langage commun.
- Le respect des personnes : ne jamais oublier que l'organisation est au service de l'homme et pas l'inverse.
- Garantir le respect de la déontologie en ressource humaines : respect du secret professionnel, équité des décisions, respect de la vie privée.

En conclusion, la tâche n'est pas aisée, elle sera même complexe.

Adapter ou faire évoluer des outils techniques est relativement simple pour des connaisseurs ou des experts.

Mais lorsque des êtres humains sont impliqués dans un processus de changement, l'aléatoire et l'imprévu interviennent, le défi est d'autant plus complexe à relever.

Sachant de plus que les structures des organisations se complexifient d'année en année, que les contraintes environnementales sont de plus en plus lourdes, il faudra disposer d'armes solides pour parvenir au changement désiré.

Tout dépendra en priorité

- **de la VOLONTE de changement** des dirigeants (transformons nos difficultés apparentes en opportunités plutôt qu'en mauvaises raisons de ne pas avancer.)

- **de l'OUVERTURE au changement** (n'hésitons pas à nous orienter vers des choix rationnels en tenant compte des expériences vécues par d'autres entreprises)

- de l'ADAPTATION des informations reçues aux réalités culturelles, économiques, politiques de la Crimée.

## Вероник Жерар

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И МИР ПРЕДПРИЯТИЙ

С огромным интересом и удовольствием мы принимаем участие в этой заключительной конференции по проекту tempus, в котором мы совместно работали в течение последних трех лет.

Сначала мы бы хотели выразить нашу благодарность ректору Института социологии г. Ялты, а также академическим кругам, деканам факультетов, преподавателям, административному персоналу, а также студентам за организацию этого мероприятия, для подготовки которого, требовалось огромное количество времени и энергии.

Мы также хотели бы поблагодарить вас за все эти три года обмена опытом и совместного сотрудничества, за вашу открытость, за ваш не с чем не сравнимый прием, за осуществление наших совместных открытий.

Безусловно, цель проекта – модернизация лекционных курсов по менеджменту, проводимых в институте Ялты. Европейские университеты решили принимать участие в таких крупных проектах (которые требуют много энергии, применения людских и материальных средств), поскольку обмены приносят новые знания и навыки каждому из партнеров, например, ваши преподаватели имели возможность приехать и перенимать опыт в Европу а наши - приезжали преподавать в Ялте .

В конечном итоге, проекты обоюдно выгодны. Таким образом, украинская сторона имеет возможность получить новую информацию (информационное содержание курсов, современные технологии, материальные возможности). В свою очередь, мы получаем новый опыт, имея возможность изучить новую культуру, которая отличается от нашей, а также более критично взглянуть на наши способы функционирования, это стало возможно благодаря взаимным переговорам иногда бывавшим бурными, ...

Очевидно, что наши коллеги, которые приехали в Ялту, или те, кто принимали ваших Преподавателей в Бельгии, единогласно оценили этот опыт и встречи. Мы всегда воспринимали данный проект как реальный обмен, а не как односторонний вклад.

Академические круги нашего института также рассматривают проекты Tempus, как реальную возможность открытия и расширения нашего академического мировоззрения, так как наш институт постоянно сталкивается с необходимостью постоянных трансформаций.

Наше участие в течение трех лет в этом проекте Tempus заставило нас задуматься над будущими совместными целями по вопросам менеджмента, которые хотелось бы сейчас подчеркнуть в рамках этой конференции, речь идет о развитии подхода в УЧР (управлением человеческими ресурсами) в университетском образовании ваших студентов.

Основной задачей нашего университета является забота об обучении персонала высшего уровня, организацию фундаментальных и прикладных исследований в различных областях.

В нашем сложном и развивающемся мире, появление экономических, социальных, научных, технологических требований ведет к тому, что нужно повышать конкурентоспособность предприятия.