

НАВЧАЛЬНО-ТРЕНУВАЛЬНИЙ ЦЕНТР З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ТЕХНОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ ТА НАПРЯМИ РОБОТИ

В умовах формування економіки знань закономірними тенденціями є збільшення кількості вищих навчальних закладів в Україні та відповідно посилення конкуренції між ними. Тому вибір і формування конкурентних переваг є одним з стратегічних завдань вищих навчальних закладів (далі — ВНЗ). Не дивлячись на наявність і можливість вибору в цій сфері, головною конкурентною перевагою ВНЗ є його імідж або репутація. Саме вони дозволяють, з одного боку, забезпечити нормальне функціонування навчального закладу, а з іншого — сприяти розвитку особистості, реалізації її потенціалу.

Що ж формує репутацію ВНЗ? Звичайно ж конкурентоспроможність його випускників, яка на сучасному етапі розвитку суспільства складається, на нашу думку, з наступних складових: *індивідуально-психологічної* — вміння адекватно сучасному етапу розвитку економіки працювати, мислити та розвиватися; *професійно-кваліфікаційної* — вміння виконувати посадові обов'язки відповідно до сучасних вимог роботодавців, наявність бачення перспектив розвитку певної професійної сфери; *мотиваційної* — актуалізація потреб вищого рівня.

Отже, формування більшості елементів конкурентоспроможності випускника ВНЗ вимагає посилення практичної спрямованості навчального процесу та його максимального наближення до реальних умов функціонування організацій. Однак посилення практичної складової навчання на основі договірних відносин з роботодавцями (організація практики студентів) у кризових умовах розвитку економіки ускладнене.

З огляду на це, ВНЗ має не тільки реалізовувати заходи щодо підвищення якості традиційних форм навчання — лекцій, семінарських та практичних занять, екзаменів тощо, а також забезпечувати реалізацію проектів щодо впровадження нових форм навчання. Одним з таких проектів є створення у складі факультету управління персоналом та маркетингу «Навчально-тренувального центру з управління персоналом» (далі — НТЦУП). Цей структурний підрозділ має на меті формування у студентів компетен-

цій з управління персоналом, що з одного боку, відповідають сучасним вимогам ринку праці, а з іншого — орієнтовані на його розвиток, тобто мають випереджаючий характер.

Технологія створення НТЦУП базується на забезпеченні функціонування віртуальних організацій — центру зайнятості, підприємств, кадрового агентства, Пенсійного фонду, Міністерства праці та соціальної політики. Своєю чергою, створення віртуальних організацій враховує як *наукові засади* — процесний підхід, програмне забезпечення, орієнтація на результат, так і *особливості навчального процесу* — завантаженість студентів і викладачів, необхідність оцінювання набутих студентами компетенцій, оптимальна складність завдань тощо. Розглянемо основні етапи створення віртуальних організацій:

➤ I етап — визначення оргструктури організації, розподіл структурних підрозділів відповідно до процесного підходу на основні, управлінські та забезпечуючі;

➤ II етап — формування бази кадрової документації, що регламентують діяльність структурних підрозділів — положення, посадові інструкції, регламенти тощо;

➤ III етап — виділення показників та формування статистичної бази результатів діяльності структурних підрозділів (протягом 3-х років);

➤ IV етап — формування описів докуменообороту (форм документів та інструкцій їх заповнення) з діяльності профільних структурних підрозділів (відповідно до спеціальності «Управління персоналом і економіка праці»);

➤ V етап — виділення процедур діяльності профільних структурних підрозділів для використання у навчальному процесі, основними вимогами до яких є оптимальний рівень складності, поширеність, можливість формалізації оцінювання їх засвоєння та можливість автоматизації виконання.

Використання віртуальних організацій дозволить забезпечити наступні напрями роботи НТЦУП:

1. Формування та розвиток професійних компетенцій студентів з урахуванням вимог сучасного ринку праці на основі:

— актуалізації (оновлення) процесів управління персоналом у віртуальних організаційних структурах на базі партнерських відносин з провідними вітчизняними та зарубіжними компаніями, зокрема членами Американської торгової палати (Kyivstar, Deloitte, Alfa-bank), Procter & Gamble, InforManager, НКМЗ тощо;

— розробки і впровадження практико-орієнтованих навчальних дисциплін, що будуть проводитися з використанням іннова-

ційного потенціалу віртуальних структур у сфері управління персоналом;

— використання у віртуальних організаційних структурах методики наскрізної професійної ситуації для виконання «реальних» науково-прикладних робіт та проектів;

— ситуативного моделювання процесів управління персоналом на базі використання прикладних комп'ютерних програм з управління персоналом, а саме: «Staffmanager», «Босс-кадровик», «1С: Підприємство. Заробітна плата та управління персоналом», «Парус-Кадри» тощо;

— проведення міжпредметних тренінгів для студентів 4 та 5 курсів з використанням автоматизованих робочих місць (АРМ рекрутера, економіста з праці, спеціаліста з працевлаштування центру зайнятості) та сучасних методів навчання на робочому місці — моделюючих, імітаційних та рольових ігор.

2. Організація на базі віртуальних організаційних структур та за участі роботодавців постійнодіючих семінарів, орієнтованих на розвиток професійних компетенцій викладачів.

Якименко І. М., старш. викл.
кафедри маркетингу

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інтеграція України у Європейський простір невід'ємно пов'язана з якістю національної освіти, її конкурентоспроможністю. З приєднанням до Болонської конвенції розпочався динамічний етап модернізації галузі освіти. Болонський процес — це здійснення структурного реформування вищої освіти, зміна освітніх програм, форм і методів навчання, контролю і оцінювання навчальних досягнень студента з метою підвищення якості освіти, спроможності випускників вищих навчальних закладів до працевлаштування на європейському ринку праці. Він ґрунтується на цінностях європейської освіти і культури і не нівелює національні особливості освітньої системи України. Його метою є прийняття зручних і зрозумілих градацій дипломів, ступенів і кваліфікацій, введення двоступеневої структури вищої освіти (бакалавр