

Переведення на платні засади навчання має супроводжуватись вільним доступом студентів до банківського кредиту. Діючий порядок кредитування як недосконалий слід скасувати. Для кредитування студентів потрібно створити спеціалізований акціонерний освітянський банк зі змішаною формою власності. Капітал банку має формуватись за рахунок щорічних протягом п'яти років асигнувань із державного бюджету, передбачених на фінансування вищої освіти. Через п'ять років бюджет буде звільнений від виділення коштів на утримання ВНЗ (студентам — інвалідам і сиротам мають виплачуватись пенсії і субсидії). Вони перейдуть на господарський розрахунок. При цьому плата за навчання має покривати витрати на утримання ВНЗ, в тому числі підвищення заробітної плати її працівникам до достойного рівня. Акції банку можуть продаватись також інвесторам, якими можуть бути юридичні і фізичні особи.

Кредит має надаватись студентам не тільки на оплату навчання, а й на забезпечення їм відповідного рівня життя. Погашатись він повинен після закінчення молодими людьми навчання як за рахунок їх коштів, так і за рахунок підприємств-замовників молодих спеціалістів. При цьому частка погашення кредиту замовниками може залежати від якості диплома: чим з кращими результатами випускник закінчив ВНЗ, тим більшу частку кредиту має погашати замовник.

Такий порядок створив би рівні умови для функціонування ВНЗ усіх форм власності (при цьому для вирівнювання цих умов потрібно реалізувати програму перехідного періоду), створив би зацікавленість і умови для кращого навчання студентів, сприяв би збереженню їх здоров'я, поставив би українське студентство у рівні умови зі студентами економічно розвинутих країн, підвищив би інтенсивність роботи професорсько-викладацького складу ВНЗ.

**О. М. Леонтенко**, канд. екон. наук, доцент  
кафедри управління персоналом

### **АКТИВІЗАЦІЯ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «СЛУЖБА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Дисципліна «Служба управління персоналом» входить до переліку нормативних дисциплін для студентів магістерського рівня підготовки спеціальності 8.050109 — «Управління персоналом та економіка праці». Мета дисципліни полягає у вивченні студен-

тами теоретичних основ та набуття практичних навичок організації діяльності служб управління персоналом.

З метою активізації роботи студентів, з вивчення нормативних дисциплін, навчальним планом передбачається проведення комплексного тренінгу «Продуктивність виробництва і якість життя працівників». Дисципліні «Служба управління персоналом» призначений четвертий етап тренінгу, який має назву «Удосконалення управління персоналом». Мета даного етапу полягає у наступному:

— проведення аналізу діючої системи управління персоналом в товаристві «Техпрогрес» (віртуально створена організація), визначення недоліків у діяльності вищого керівництва та роботі відділу кадрів товариства у сфері управління персоналом;

— розробці пропозицій щодо створення сучасної служби управління персоналом з метою вдосконалення організаційної структури товариства «Техпрогрес» та діючої системи управління персоналом;

— розробці механізму інтеграції служби управління персоналом у загальну систему менеджменту персоналу в товаристві «Техпрогрес».

Тренінг проводиться у чотири етапи. На першому етапі, згідно з наданою документацією про роботу товариства, студенти аналізують діяльність вищого керівництва та роботу відділу кадрів щодо ефективності організації управління персоналом в акціонерному товаристві «Техпрогрес». Визначають недоліки та можливі напрями вдосконалення діючої системи управління персоналом у товаристві.

На другому етапі студенти розробляють пропозиції щодо створення в товаристві «Техпрогрес» сучасної служби управління персоналом, розробляють структуру служби з визначенням переліку відділів, секторів, лабораторій, груп, які можуть входити до її складу.

На третьому етапі, згідно з визначеною структурою служби управління персоналом, студенти розробляють управлінсько-розпорядчу документацію організації діяльності служби та її провідних фахівців.

На четвертому етапі студенти розробляють пропозиції щодо інтеграції служби управління персоналом до загальної системи менеджменту персоналу ВАТ «Техпрогрес».

Результати проведення тренінгу з дисципліни «Служба управління персоналом» мають полягати у наступному:

1. Розвиток у студентів вміння самостійно на практиці аналізувати діяльність служб управління персоналом з метою розробки заходів щодо вдосконалення їх роботи.

2. Формування системи знань з практики організації діяльності служб управління персоналом.

3. Визначення функціональних обов'язків, прав та відповідальності служб управління персоналом в загальній системі кадрового менеджменту.

4. Визначення основних професійно-кваліфікаційних вимог до кадрового штату служб управління персоналом.

5. Формування практичних навичок щодо створення організаційно-розпорядчої документації, яка забезпечує організацію діяльності служби управління персоналом в конкретній організації.

**Л. П. Лещенко**, ст. викл. кафедри іноземних мов ФЕФ

## **РОЛЬ ДИДАКТИЧНОЇ ГРИ В АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩІЙ ШКОЛІ**

Видатні мислителі минулого Аристотель, Платон, Ж.-Ж. Русо, Д. Локк, Я. А. Коменський, Г. Сковорода та інші розробляли філософсько-культурологічні і педагогічні підходи до гри як засобу взаємодії людини зі світом. Будь-яка початкова освіта, зазначав Я. А. Коменський, повинна відбуватися приховано і «як би шляхом гри».

Вітчизняний психолог І. О. Сікорський вважав гру могутнім фактором розвитку дитини. Так у гри:

1) розвиваються інтелектуальні сили і здібності, набуваються конкретні знання про предмети і явища оточуючої дійсності;

2) удосконалюються і розвиваються фантазія, творчі здібності, змінюються альтруїстичні почуття, воля та дисциплінується поведінка.

Український педагог-гуманіст В. О. Сухомлинський один із перших запропонував об'єднати навчання з грою, оскільки без гри немає і не може бути повноцінного розумового розвитку учнів.

Дидактичні ігри класифікуються на: рольові, розвиваючі (навчаючі або інтелектуально-розвиваючі) і ділові. Різновидами дидактичних ігор є симуляційні (сприяють відтворенню певних якостей); метод інсценізації та метод генерації ідей.

Дидактичні ігри, які використовуються у навчальних закладах, виконують різні функції: активізують інтерес та увагу учнів, сти-