

## НАПОВНЕННЯ ЗМІСТУ НАУКИ «РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ» СУЧАСНИМИ НАУКОВИМИ ЗДОБУТКАМИ

Чинним законодавством України визначено, що магістр — це освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні вміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

Тому при наповненні змісту лекційних і практичних занять науки «Розвиток персоналу» особлива увага приділяється сучасними науковими здобутками у сфері економічних, управлінських, педагогічних, психологічних, соціальних та інших наук. Наука покликана сформувати у студентів компетентність і компетенції, потрібні їм для ефективного виконання ними інноваційних фахових завдань та обов'язків за відповідними первинними посадами в службах розвитку персоналу організації.

З цією метою при вивченні теми «Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління організації» студенти магістратури приймають участь на практичних заняттях у дискусії щодо з'ясування сутності понять «розвиток персоналу», «компетентність» і «компетенція», що сприяє формуванню у них розуміння значення безперервного професійного навчання та розвитку персоналу впродовж життя у становленні економіки знань, умінь і практичних навичок у забезпеченні конкурентоспроможності працівників і самої організації.

При опануванні теми «Розвиток персоналу організації, що навчається» студенти у процесі лекції усвідомлюють сутність корпоративного розвитку персоналу в організації, його відмінність від традиційного професійного навчання. На практичному занятті обговорюється концептуальні засади організації, що навчається, погляди науковців щодо сутності корпоративної культури такої організації, роль цієї культури у розвитку персоналу, інноваційні форми і методи навчання персоналу на виробництві, зокрема, дистанційне та електронне навчання.

У процесі вивчення теми «Економічні аспекти розвитку персоналу» студенти з'ясовують методологічні підходи в науковій літературі стосовно визначення соціальної та економічної ефективності професійного навчання персоналу. На практичному занятті приймають участь у дискусії з цього приводу, на прикладі умовного підприємства здійснюють оцінювання економічної і соціальної ефективності навчання персоналу.

У темах «Системи освіти та професійної підготовки персоналу» та «Маркетинг освітніх послуг. Підготовка та працевлаштування випускників навчальних закладів» студенти розглядають дискусійні проблеми щодо подальшого розвитку вітчизняної професійної та вищої освіти, післядипломної підготовки кадрів, реалізації в Україні положень Болонської декларації. На практичних заняттях студенти обговорюють напрями вдосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою і робітничих кадрів, податкової, кредитної та фінансової політики щодо надання населенню освітніх послуг.

Під час опанування змісту навчального матеріалу з теми «Планування та організація соціального розвитку персоналу» студенти з'ясовують питання, пов'язані з пільгами для працівників, які поєднують роботу з навчанням, особливостями професійного навчання жінок, осіб старше 45 років і передпенсійного віку, інвалідів. У навчальних групах обговорюються дискусійні питання стосовно вирішення цих проблем у науковій літературі у зв'язку з проведенням пенсійної реформи.

У темі «Стимулювання розвитку персоналу» на лекції увага студентів звертається на недоліки чинного законодавства і організаційно-економічного механізму стимулювання розвитку персоналу підприємства, причинах недостатньої заінтересованості роботодавців щодо вкладання коштів у навчання працівників. У цьому зв'язку студенти на практичному занятті розглядають позитивний зарубіжний досвід з стимулювання розвитку персоналу та обґрунтовують можливість його використання в Україні.