

го студента забезпечують набуття практичних навичок самооцінки економічної як соціальної ситуації, формують самодисципліну, самозосередженість і, в результаті, самоідентифікацію особистості. Індивідуальні творчі завдання не лише поглиблюють лекційні знання, але й навчають способу їх набуття. Це важливо для реалізації концепції постійного оновлення знань шляхом власної пошукової діяльності.

Самостійні творчі роботи, творчі дискусії розвивають не лише креативне мислення, але і є засобом формування дослідника. Вони стають певною мірою механізмом організації навчально-наукової діяльності, сприяють розвитку творчості, формуванню навичок дослідницької роботи.

Підвищення компетенцій на основі нових знань, отриманих як на лекції, так і в процесі навчально-творчої самостійної роботи на семінарських заняттях, є важливим завданням навчального процесу в університеті. Індивідуальні творчі завдання є механізмом не лише закріплення знань, а й способом самостійного їх набуття. Це важливо для реалізації концепції постійного оновлення знань шляхом власної пошукової діяльності.

Сучасний етап ринкових реформ в Україні загострив проблему економічного, соціального і екологічного розвитку регіонів. Це обумовлено як невизначеністю пріоритетів регіонального розвитку в період кризових економічних процесів у світі, так і неготовністю регіонів до зростаючого конкурентного тиску на внутрішньому і зовнішньому ринках, відсутністю довгострокових стратегій розвитку. Зазначене свідчить про перспективність і продуктивність інноваційної навчально-наукової стратегії підготовки фахівців-економістів.

Фіненко О.Ю., асистент кафедри управління персоналом та економіки праці

ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМНОГО ПРОДУКТУ «ПЕРСОНАЛ АКТИВ» У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасній освітній системі велика увага приділяється використанню інформаційних систем і технологій для набуття компетенцій студентами за фахом. Після закінчення університету випускники мають володіти навичками роботи з програмними продуктами, які використовує роботодавець для автоматизації господарських процесів. Автором пропонується система використання програмного продукту «Персонал Актив» у підготовці фахівців з управління персоналом. Дана програма використовується в практичній діяльності і має ряд конкурентних переваг перед аналогами. Особлива актуальність даного питання постає в період введення виробничої практики на бакалаврському рівні в університеті.

Автоматизація процесів управління персоналом — це комплекс заходів щодо забезпечення використання засобів обчислювальної техніки, інформаційних технологій та економіко-математичних методів для підвищення ефективності функціонування інформаційної системи управління персоналом.

Для вибору підходу до автоматизації управління персоналом необхідно мати уявлення про сучасні **рівні автоматизації підприємства**, зокрема в сфері управління персоналом:

1. Автоматизація засобами стандартного офісного програмного забезпечення (комп'ютеризація) — засоби MS Office, текстові та графічні редактори, інтернет-браузери, поштові програми тощо.

2. Автоматизація засобами вузькоспеціалізованого програмного забезпечення (автоматизація функцій) — програми вузької професійної спеціалізації, наприклад, програми кадрового діловодства, комп'ютеризовані тести, бази для підбору персоналу тощо.

3. Автоматизація робочих місць (ролей) (АРМ) — програмний комплекс, завдання якого полягає в автоматизації найважливіших професійних функцій у рамках єдиного програмного забезпечення, наприклад, АРМ HR- фахівця.

4. Автоматизація бізнес-процесів (ділянок) — концепція АРМа розширена до масштабів всієї організації, тобто об'єднання управлінських зусиль як HR- фахівців, так і керівників середньої й вищої ланки.

Система планування ресурсів підприємства (ERP-система — Enterprise Resource Planning) — корпоративна інформаційна система, яка частково чи повною мірою охоплює всі ключові бізнес-процеси діяльності організації.

Програмний продукт «Персонал Актив» належить до четвертого рівня автоматизації. В його основу покладено компетентнісний підхід до управління персоналом. Систему модулів програмного продукту (HRM-системи) «Персонал Актив» наведена на рис. 1.

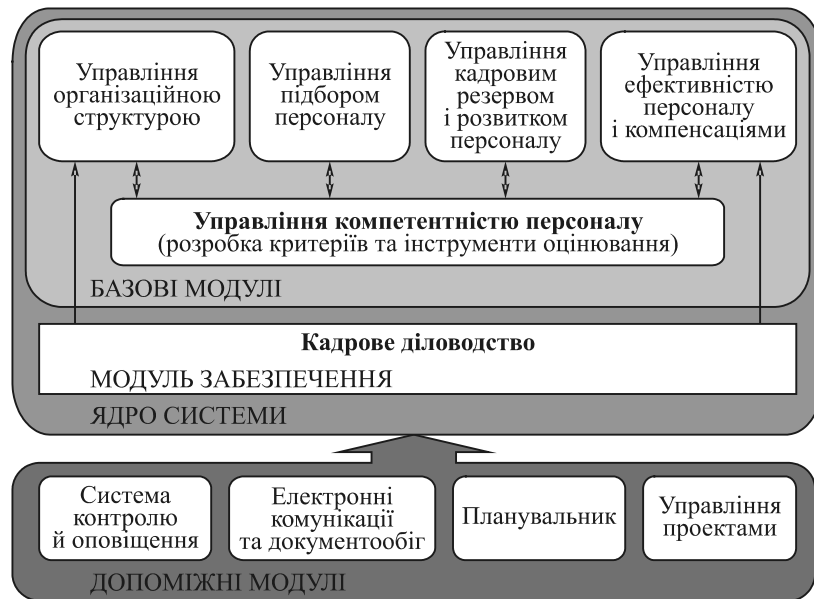


Рис. 1. Структура програмного продукту «Персонал Актив»

Система модулів програми включає:

Базові модулі:

- управління організаційною структурою, так званий організаційний дизайн;
- управління підбором персоналу;
- управління кадровим резервом і розвитком персоналу;
- управління ефективністю персоналу і компенсаціями.

Допоміжні модулі:

- *система контролю й оповіщення* — дає змогу користувачам планувати свою роботу, нагадує про події, аналізує ситуацію з базами даних і може інформувати про незакриті позиції в штатному розписі, робити запити програмі щодо аналізу процесів з управління персоналом;
- *електронні комунікації й документообіг* — модуль редагування документів, подібний до Microsoft Office, який дає змогу переміщувати («затягувати») файли з інших програм і якщо немає власного редактора, він цілком заміняє його;
- *планувальник вбудований* — забезпечує індивідуальне планування роботи, розробку розкладу занять з професійного навчання;
- *управління проектами* — забезпечує управління проектами у сфері управління персоналом. Наприклад, проектом може бути проведення «корпоративних заходів».

Модуль забезпечення:

- *кадрове діловодство* — модуль автоматизації документообігу та кадрового діловодства.

Використання даної програми при проведенні виробничої практики надасть можливість студентам освоїти весь перелік кадрової документації, проаналізувати штатний розпис підприємства, швидко аналізувати фонд оплати праці.

Фляшнікова А.Б., к.соц.н.,
доцент кафедри політології та соціології

**ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ В СИСТЕМІ
«ВИКЛАДАЧ–СТУДЕНТ» У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПАРАДИГМИ**

Реалізація нової освітньої парадигми вимагає кардинальних змін стосунків викладачів і студентів, оскільки у світовому освітньому просторі, згідно із сучасними підходами, відбуваються наступні процеси: освіта набуває ознак безперервного пізнання; студент стає здобувачем і виро-