

## **2. ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА МАРКЕТИНГУ**

---

*Колот А. М.*, д-р екон. наук, професор,  
проректор, завідувач кафедри,  
*Данюк В. М.*, канд. екон. наук, професор,  
кафедра управління персоналом та економіки праці

### **ОНОВЛЕННЯ ПІДРУЧНИКІВ У КОНТЕКСТІ ФУНДАМЕНТАЛІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ (З ДОСВІДУ КАФЕДРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ)**

У сучасному глобалізованому світі швидко змінюються правила економічного обміну і співробітництва, стираються торговельні обмеження та кордони, загострюється конкуренція між виробниками товарів і послуг. Щоб вижити в цих умовах, набути конкурентних переваг, кожна країна прагне сформувати інноваційну економіку, економіку знань.

Головною ознакою економіки знань є конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, яка створює конкурентні переваги та забезпечує динамічний соціально-економічний розвиток.

Економіка знань зароджується в університетських аудиторіях. Тож справою професійної честі, патріотизму нашого університету є підготовка фахівців, компетентність яких була б адекватною зростаючим потребам і вимогам економіки знань.

Чи відповідають сьогодні наші випускники таким вимогам? Відповідь буде неоднозначною: і так, і ні. Так, тому що багато випускників з кожної спеціальності працюють за фахом, мають цілком успішну кар'єру, обіймають відповідальні посади на державній службі, в освіті й науці, в бізнесі. Так, тому що за підсумками «Рейтингу національних ВНЗ «Компас-2010» наш університет посів третє місце після НТУУ «Київський політехнічний інститут» і Київського національного університету імені Тараса Шевченка (табл. 1). А за якістю підготовки фахівців бізнес-

економічного напрямку КНЕУ ділить перше місце із Київським національним університетом імені Тараса Шевченка (табл. 2).

*Таблиця 1*

**ЗАГАЛЬНИЙ РЕЙТИНГ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ**

Навчальний заклад	Рік	
	2009	2010
	Кількість балів (місце в рейтингу)	
НТУУ «Київський політехнічний інститут»	86 (1)	87 (1)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	85 (1)	80 (2)
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана	49 (3)	51 (3)
Національний університет «Києво-Могилянська академія»	50 (2)	47 (4)
Національний університет «Львівська політехніка»	47 (4)	45 (4)
Донецький національний технічний університет	50 (3)	40 (5)
Київський національний університет будівництва та архітектури	41 (5)	38 (5)

Ні, через те, що університет досі не помічений жодним із міжнародних рейтингів.

Отже, нам є над чим працювати. Почесне третє місце серед ВНЗ України не повинно закривати нам очі на суттєві недоліки в підготовці кадрів. А ще згадаймо, що в міжнародних рейтингах перевага надається показникам ефективності дослідницької діяльності вищих навчальних закладів, що для нашого університету сьогодні є найслабшою ланкою.

*Таблиця 2*

**НАЙСИЛЬНІШІ ВНЗ ЗА ПІДГОТОВКОЮ ФАХІВЦІВ  
БІЗНЕС-ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ**

Вищі навчальні заклади	Думка випускників	Думка роботодавців	Думка експертів	Рейтинговий бал і рейтинг за спеціальністю
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	100	76	99	91 (1)
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана	68	100	100	89 (1)

Вищі навчальні заклади	Думка випускників	Думка роботодавців	Думка експертів	Рейтинговий бал і рейтинг за спеціальністю
Національний університет «Києво-Могилянська академія»	32	30	72	45 (2)
Київський національний торговельно-економічний університет	34	57	39	43 (2)
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»	23	55	38	39 (3)

У зв'язку із загрозами та викликами, що їх несе глобалізація, прискоренням темпів розвитку економіки та обмеженням ресурсів світова наукова спільнота заклопотана пошуками кращої моделі сучасної університетської освіти, активно обговорюються ідеї університету світового класу, елітного університету тощо.

Формулюючи робочу дефініцію університету світового класу, один із провідних сучасних експертів, координатор Світового банку з питань вищої освіти Джеміль Салмі доходить такого визначення: «Переконливі результати діяльності кращих освітніх інститутів, які полягають у високій якості знань випускників, здатності проводити найсучасніші дослідження та брати участь у трансфері технологій, по суті можуть бути обумовлені трьома групами факторів: а) високою концентрацією талантів серед викладачів і студентів; б) значними фінансовими можливостями, які дозволяють створити ефективне освітнє середовище та проводити найсучасніші наукові дослідження; в) оптимальною управлінською моделлю, що включає в себе бачення стратегічної мети, інноваційні підходи та гнучкість, які надають можливість ухвалювати рішення та оперативно реалізувати управлінську діяльність без бюрократичних затримок<sup>1</sup>.

Розглянемо тріаду факторів Джеміль Салмі стосовно наших реалій.

Таланти серед викладачів і студентів у нас є, але бажано, щоб їх було більше, тому будемо працювати в цьому напрямку, хоча загальноосвітня школа через відомі недоліки нам у цьому не сприяє.

<sup>1</sup> Рейтинг українських вищих навчальних закладів за рівнем задоволеності освітою «Компас-2010». Думка роботодавців та випускників. Аналітичний звіт Режим доступу: [www.yourcomgfs.org](http://www.yourcomgfs.org)

Найслабше наше місце і в університеті, й загалом у системі освіти України — це фінансові можливості, вони мізерні в порівнянні з економічно розвинутими країнами.

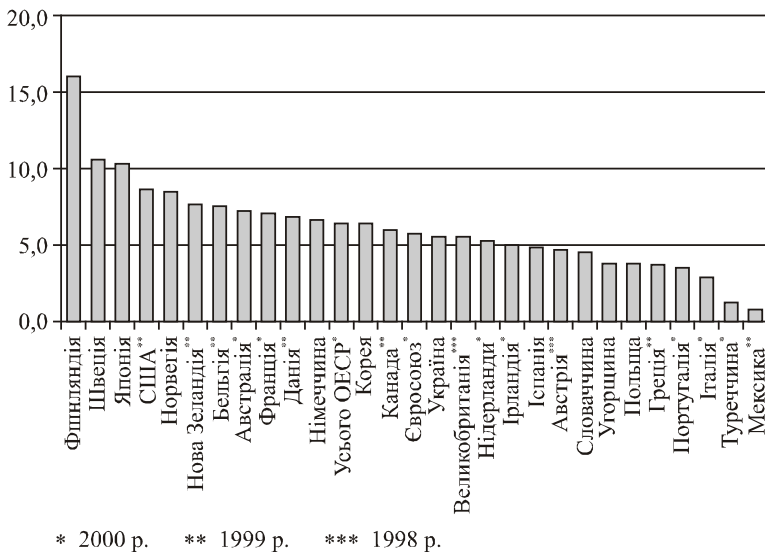
У вересні 2007 р. уряд України ухвалив постанову «Про затвердження Державної цільової науково-технічної та соціальної програми «Наука в університетах» на 2008—2012 роки».

Програмою передбачено створення науково-навчальних центрів при дослідницьких університетах, оновлення матеріально-технічної бази університетів.

Згідно з програмою впродовж 2009—2010 років науково-навчальні центри мали виконувати 50 науково-технічних проєктів за пріоритетними напрямками науки і техніки. Фактично виконувалось 7 проєктів. Та й не дивно, адже рівень реального фінансування проєктів становив лише 6 % від запланованого<sup>1</sup>.

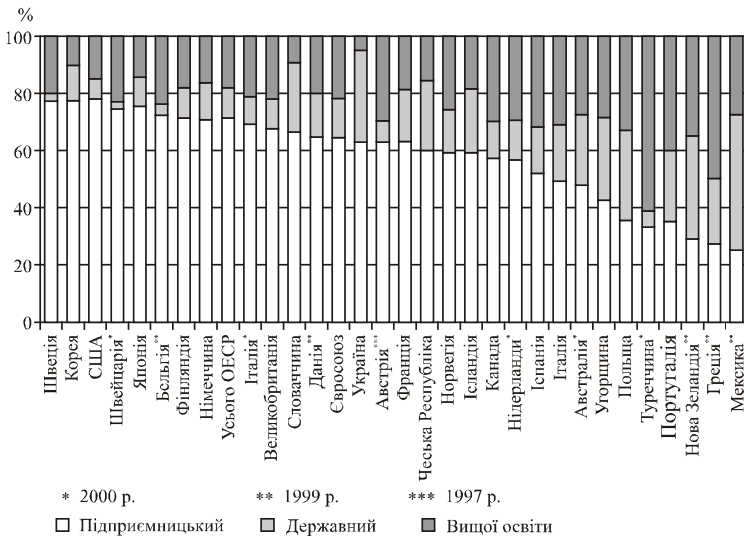
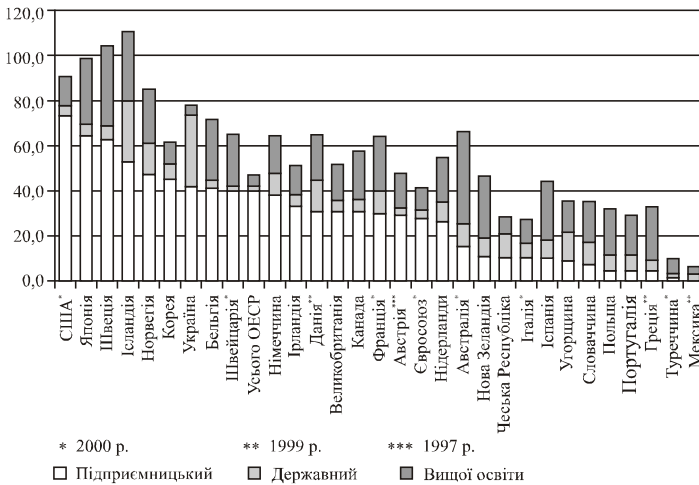
Побудувати оптимальну модель управління університетом, коли державне управління освітою недосконале, а автономія університету жорстко обмежена, теж проблематично.

За чисельністю науковців у розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення Україна стоїть близько до середнього показника країн Євросоюзу (рис. 1).



<sup>1</sup> В.Семиноженко. Повернути науку в університети // Урядовий кур'єр. 17.03.2011 р. — № 48.

Однак за кількістю науковців, зайнятих у секторі вищої освіти, Україна пасе задніх (рис. 2). За цим показником ми ледь випереджаємо Мексику. За показником фінансування затрат на наукові дослідження та розробки в секторі вищої освіти серед 30 країн Україна має найгірший показник (рис. 3)<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Гончаров С. М., Гурін В. А. Кредитно-модульна система організації навчального процесу: методичні аспекти: Монографія. — Рівне: НУВГП, 2008. — 626 с.

Отже, за таких умов будувати плани щодо досягнення нашим університетом світового класу поки що зарано, але й опускати руки не варто.

Ми вже багато зробили для підвищення якості підготовки фахівців економічних спеціальностей і маємо інтелектуальні ресурси для прискорення просування в цьому напрямку.

Статус дослідницького університету зобов'язує нас посилити інноваційну складову змісту навчання. Це завдання ми повинні реалізувати зокрема і через подальшу фундаменталізацію змісту освіти.

Під поняттям «фундаменталізація» розуміється суттєве підвищення якості освіти і рівня компетентності фахівців через модернізацію змісту навчальних дисциплін та науково-методичного забезпечення навчального процесу. Фундаменталізація не зводиться до збільшення годин на вивчення навчальних дисциплін. Йдеться про досягнення принципово нових цілей вищої освіти. Завданням фундаментальної університетської освіти є створення умов для формування сучасного наукового мислення, внутрішньої потреби у само-розвитку, самоосвіті упродовж життя людини.

Університетська освіта може вважатися фундаментальною, якщо вона продукує не вузькоспеціалізовані, а системні, методологічно важливі, інваріативні знання, які сприяють інтелектуальному розвитку особистості, її адаптації до швидко змінюваних технологічних і соціально-економічних умов.

Обов'язковою передумовою фундаменталізації університетської освіти є як створення нових навчальних дисциплін, що якісно відрізняються від традиційних за структурою і змістом, спрямованістю на узагальнені, універсальні знання, формування загальної культури і розвиток наукового мислення, так і підвищення фундаментальної компоненти у традиційних дисциплінах.

Фундаментальні знання — це системні, цілісні, глибинні, змістовні, методологічно виважені уявлення про навколишній світ, закономірності його функціонування та розвитку. Без таких знань неможливо гармонізувати відносини людини з природою, забезпечити високу загальну культуру та інтелектуальний розвиток особистості й суспільства.

Фундаменталізація освіти може досягатися через запровадження комплексу заходів, складовими якого є:

1. Зміна співвідношення між прагматичною та загальнокультурною, загальнонауковою складовими освіти. Тут пріоритетним має бути формування у фахівців наукових засад системного мислення, креативності, загальної культури.

2. Зміна змісту дисциплін, що викладаються. Основну увагу слід зосереджувати на вивченні фундаментальних законів розвитку природи та суспільства, формуванні цілісних уявлень про глобальний світ, його проблеми та напрями вирішення.

3. Забезпечення пріоритетності інформаційних, інтелектуальних, науково-природничих компонент у системі освіти молодих людей, які житимуть і працюватимуть в інформаційному суспільстві, формуватимуть економіку знань, набуватимуть конкурентних переваг.

У справі фундаменталізації вищої освіти великого значення надається навчальній літературі. Підручники, навчальні посібники, методичні розробки за змістом мають відповідати сучасному рівневі розвитку економічної науки та новітнім досягненням господарської практики як в Україні, так і в світі.

Кафедра управління персоналом та економіки праці надає великого значення забезпеченню навчального процесу новими підручниками та навчальними посібниками. Ми періодично переглядаємо робочі програми навчальних дисциплін, тематичні плани, плани практичних і семінарських занять, методичні матеріали щодо проведення фахових тренінгів тощо. Саме в цих навчально-методичних матеріалах закладаються інноваційні елементи змісту бази знань, які потім розвиваються в підручниках і навчальних посібниках та засвоюються на лекціях і практичних заняттях.

Усі дисципліни бакалаврської підготовки, переважна більшість дисциплін магістерської підготовки, які викладає наша кафедра, забезпечені підручниками і навчальними посібниками, авторами яких є викладачі кафедри.

Переважає більшість підручників і посібників для спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» підготовлені викладачами кафедри і видані в Україні вперше («Фізіологія і психологія праці»; «Мотивація персоналу»; «Розвиток персоналу»; «Ринок праці»; «Нормування праці. Збірник завдань і вправ»; «Управління трудовим потенціалом»; «Ергономіка»; «Технології управління персоналом»; «Державне регулювання зайнятості»; «Професійна орієнтація»; «Соціальна політика» та ін.).

Ми дуже відповідально ставимося до підготовки наших навчальних видань. Спочатку з кожної дисципліни видаємо навчальний посібник, який проходить широку апробацію. Для забезпечення практичної підготовки студентів видаємо навчальні посібники для самостійного вивчення. І лише після цього починається робота над фундаментальним підручником.

До підготовки підручників залучаємо докторів наук, професорів, провідних доцентів.

Маємо досвід залучення до підготовки підручників авторів з інших університетів України. У підготовці підручника з управління персоналом активну участь беруть провідні фахівці з Новокраматорського машинобудівного заводу, де створено філіал нашої кафедри.

План підручника попередньо обговорюється на кафедрі. Підготовлений рукопис підлягає спочатку внутрішньому рецензуванню, яке доручається трьом членам кафедри. Після обговорення рукопису підручника на кафедрі автори його доопрацьовують. Далі настає черга зовнішнього рецензування, до якого залучаються, як правило, доктори наук, професори, завідувачі профільних кафедр з інших університетів України, а також науковці з установ НАН України.

Позитивне зовнішнє рецензування відкриває шлях до одержання відповідного грифу Міністерства.

Останніми роками кафедра підвищила вимоги до висвітлення у підручниках теоретико-методологічної бази навчальних дисциплін, що сприяє формуванню у студентів правильного розуміння значущості економічної теорії, стимулює інтерес і потяг до самостійних наукових досліджень під час виконання курсових і дипломних робіт.

Наприклад, у новому підручнику «Економіка праці та соціально-трудова відносина» висвітленню теоретико-методологічних засад праці, соціально-трудова відносин, трудового потенціалу, людського капіталу та якості трудового життя присвячено 10 розділів із 19.

Усім вимогам фундаментальності викладу теоретичних засад фізіології та психології трудової діяльності відповідає підручник Я.В. Крушельницької «Фізіологія і психологія праці».

У навчальному посібнику О.М. Поплавської «Ергономіка» вся перша частина (5 розділів) відведена висвітленню теоретико-методологічних основ ергономіки, що цілком відповідає вимогам до сучасних навчальних видань.

У підручнику «Управління персоналом», підготовка до друку якого завершується, значно посилено (в порівнянні з попередніми виданнями та працями інших авторів) теоретичну базу такого складного процесу, яким є управління персоналом. Зокрема, вперше підготовлено такі важливі розділи, як:

- організація в глобалізованій економіці;
- корпоративна культура в системі управління персоналом;



- теоретичні засади управління персоналом;
- стратегія, політика і практика управління персоналом.

У структуру кожного підручника ми ввели як обов'язковий елемент перелік основних положень, які студент повинен знати, і які вміння він має набути в процесі вивчення дисципліни. Тим самим закладається база для набуття професійних компетенцій студентами. Після кожного розділу даються вправи для перевірки знань, завдання для індивідуальної роботи і рекомендований перелік літератури для поглибленого вивчення матеріалу.

Крім того, підручник містить словник основних термінів, предметний покажчик і додатки, що полегшує роботу студента над книгою.

Нашими підручниками користуються всі вищі навчальні заклади України, в яких ведеться підготовка фахівців з управління персоналом та економіки праці.

*Цимбалюк С. О., канд. екон. наук, доцент  
кафедри управління персоналом та економіки праці*

## **ІННОВАЦІЇ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ: ДОСВІД І ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ НА КАФЕДРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ**

Підготовка компетентних, конкурентоспроможних на ринку праці фахівців є визначальним критерієм якості освіти, досягнень навчального закладу та його рейтингу.

Переконана, що кожен з нас хоче бачити наших випускників успішними фахівцями в професійному та кар'єрному плані, що безперечно позитивно впливатиме на імідж навчального закладу. Для ефективного виконання завдань і обов'язків на відповідних посадах наші випускники мають володіти необхідними знаннями, вміннями та навичками. У зв'язку з цим підготовка випускників має орієнтуватися насамперед на формування **професійних компетенцій**.

Перелік професійних компетенцій, якими мають володіти випускники, що навчаються за відповідними спеціальностями, визначається освітніми стандартами. Відповідно навчальні плани й зміст дисциплін орієнтуються на ці стандарти.