

- 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.

Останнім часом у науковій літературі, навчальних виданнях і в Інтернеті з'явилися публікації, в яких автори нарікають на недосконалість освітніх стандартів, неузгодженість їх із вимогами роботодавців, прив'язку до кваліфікаційних характеристик, котрі містять відповідні випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Останні (Довідники) як відомо є застарілими, не враховують вимог сьогодення, інноваційні тенденції, розвиток управлінських технологій, а основні їх положення були розроблені ще за часів Радянського Союзу.

Отже, орієнтація підготовки студентів на професійні компетенції, визначені освітніми стандартами, не дає змоги повною мірою врахувати вимоги сьогодення, продиктовані бізнесом, а відтак забезпечити високий рівень конкурентоспроможності випускників. Сформувати перелік компетенцій випускників, який сприяв би їхньому професійному й кар'єрному зростанню, на наш погляд і на думку викладачів кафедри, можна лише на підставі ґрунтовних наукових досліджень.

Для формування переліку професійно важливих компетенцій, якими мають володіти випускники спеціальності «Управління персоналом і економіка праці», на кафедрі організовано **школу компетенцій**. Крім того на 2011—2012 рр. заплановано **наукове дослідження** на тему «Інноваційна модель компетенцій фахівців з менеджменту персоналу в умовах формування сучасної стратегії управління людським капіталом».

З проблем формування компетенцій фахівців з управління персоналом та економіки праці на кафедрі виконується кілька кандидатських дисертацій.

За результатами наукового дослідження планується розробити інноваційну модель компетенцій менеджера з персоналу відповідно до засад Болонського процесу та Європейської рамки кваліфікацій. На підставі результатів дослідження мають бути внесені зміни до освітньо-кваліфікаційних характеристик і освітньо-професійної програми. Відповідно мають бути переглянуті навчальні плани та зміст дисциплін, особливо професійного спрямування, розроблені нові дисципліни, відповідні навчальні технології, спрямовані на формування у студентів необхідних знань, умінь і навичок, важливих особистісних характеристик тощо.

На кафедрі з початку цього навчального року регулярно проводяться **засідання секцій** з дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини» і «Менеджмент персоналу».

Головною метою роботи секцій є підвищення компетентності викладачів кафедри, забезпечення уніфікованого підходу до ви-

кладання дисциплін, який має ґрунтуватися на компетентнісному підході, а також впровадження інноваційних технологій у навчальний процес.

Викладачі готують тексти лекцій та слайди по темах, передбачених робочими навчальними програмами, і презентують ці матеріали на засіданнях секцій. Після цього відбувається обговорення презентованого матеріалу, форма його подачі студентам, доцільність розгляду на заняттях. Матеріал аналізується з позицій формування у студентів професійних компетенцій. Колеги оцінюють, наскільки знання, вміння і навички, сформовані на заняттях, знадобляться випускникам у професійній діяльності спочатку на низових посадах, а в майбутньому і на керівних.

Робота, наприклад, секції з дисципліни «Менеджмент персоналу» спонукала нас визначитися, які теми, які питання є обов'язковими й корисними для формування компетенцій майбутніх професіоналів і керівників, а які — другорядними, необов'язковими. Відповідно їх варто виносити на самостійну роботу.

Досвід роботи обох секцій показав, що така форма колективної співпраці корисна не лише для молодих викладачів, які щойно прийшли працювати на кафедрі, а й для досвідчених.

Надалі робота секцій з дисциплін «Економіка праці та соціально-трудові відносини» і «Менеджмент персоналу» буде спрямована на обговорення технології проведення практичних занять, структури та змісту практикумів і підручників.

З метою запровадження результатів наукових досліджень у навчальний процес упродовж останніх трьох років на кафедрі проводяться **наукові семінари**, на яких викладачі презентують свої наукові здобутки, що стосуються проблематики дисциплін, які викладаються на кафедрі.

Підготовка випускників спрямовується на формування професійних компетенцій. Однак наявність у них необхідних професійних компетенцій ще не гарантує успішної кар'єри в обраній сфері діяльності. Поряд із професійними випускник має володіти **особистісними та соціальними компетенціями**. Причому в окремих видах діяльності соціальні компетенції є навіть важливішими за професійні.

До **особистісних і соціальних компетенцій** належать:

— уміння налагоджувати контакти з роботодавцями та діловими партнерами. Складно уявити посаду, особливо керівну, яка не передбачає контактів із представниками інших організацій;

— уміння презентувати себе як кандидата під час пошуку роботи; уміння презентувати компанію у взаємовідносинах з клієнтами, постачальниками, державними органами, громадськістю загалом;

— уміння працювати в команді:

- налагоджувати хороші стосунки з членами команди;
- брати участь в обговоренні та ухваленні складних рішень;
- залучати до обговорення інших членів команди, заохочувати їх дати пропозиції та висловити свої думки;
- сприймати пропозиції інших;
- змінювати свою думку, якщо подана краща ідея чи пропозиція;
- сприймати критику стосовно своїх пропозицій; підтримувати рішення групи, якщо вона дійшла спільної згоди тощо.

У багатьох організаціях корпоративність, розвиток командної роботи проголошуються найважливішими цінностями, а вміння працювати в команді належить до корпоративних компетенцій, якими мають володіти всі співробітники компанії.

— Однією з основних компетенцій, яка необхідна людині в будь-якій сфері діяльності, є вміння вирішувати проблеми.

Отже, навчальний процес має бути спрямований на формування не лише професійних, а й особистісних і соціальних компетенцій.

Можна виокремити кілька **підходів до формування у випускників соціальних компетенцій**.

По-перше, це удосконалення практичної підготовки студентів. Для посилення практичної підготовки випускників кафедри управління персоналом та економіки праці кафедрою створено **навчально-тренувальний центр з управління персоналом**.

Завдання навчально-тренувального центру:

- організаційно-методичне забезпечення проведення тренінгових занять на базі віртуальних структур;
- використання у навчальному процесі інноваційних технологій навчання;
- організація проходження студентами практики на базі віртуальних структур;
- залучення до навчального процесу фахівців-практиків у галузі управління персоналом і економіки праці тощо.

По-друге, це **використання активних методів навчання**, таких як тренінги, робота в малих групах, дискусії, презентація студентами розроблених проектів тощо.

Розглянемо досвід використання активних методів навчання з дисципліни «Мотивація персоналу», яка викладається на IV курсі для студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці».

Формуванню у студентів компетенцій сприяють такі навчальні технології:

- отримання базових знань на лекціях та під час самостійного вивчення літератури;

- проведення міні-тренінгів і комплексного тренінгу на практичних заняттях;
- участь у міжпредметному фаховому тренінгу;
- аналіз практичних ситуацій з актуальних питань;
- виконання завдань для самостійного опрацювання, передбачених картою самостійної роботи студента;
- виконання курсових робіт за фактичними матеріалами підприємств;
- проведення дискусій, робота в малих групах тощо.

Серед навчальних технологій провідну роль у формуванні компетенцій відіграють тренінгові форми, які забезпечують включення студентів у процес активної взаємодії, у результаті якого вони набувають відповідних знань і навиків.

На практичних заняттях з дисципліни «Мотивація персоналу» **близько третини** аудиторного часу відводиться на організацію і проведення тренінгів. Ефективною формою є участь студентів у комплексному тренінгу на прикладі віртуального підприємства. Етапи тренінгу проходять на практичних заняттях під час вивчення різних тем дисципліни. Такий підхід дає змогу не лише формувати і розвивати компетенції відповідно до класів професійних завдань, а й комплексно підходити до діагностики наявних на підприємстві проблем, виявляти причинно-наслідкові зв'язки й проектувати програми посилення мотивації персоналу з використанням інноваційних підходів до розроблення різних складових компенсаційного пакета.

Етапи комплексного тренінгу з дисципліни «Мотивація персоналу» наведено у табл. 1. Тренінг проходить у 7 етапів після вивчення теоретичного матеріалу, розв'язання задач і практичних ситуацій, що дає змогу формувати у студентів професійні вміння на базі отриманих знань.

Таблиця 1

**ЕТАПИ КОМПЛЕКСНОГО ТРЕНІНГУ
З ДИСЦИПЛІНИ «МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ»**

Тема згідно з тематичним планом	Назва етапу тренінгу
Тема 3. Формування компенсаційного пакета на підприємстві	1. Аналіз рівня і динаміки заробітної плати на підприємстві
Тема 5. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації	2. Аналіз структури заробітної плати та доходів домогосподарств з огляду на їхній вплив на мотивацію
Тема 5. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи	3. Аналіз тарифної системи оплати праці та розроблення пропозицій щодо її вдосконалення

Закінчення табл. 1

Тема згідно з тематичним планом	Назва етапу тренінгу
Тема 6. Технологія оцінювання посад і формування грейдів. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів	4. Розроблення кваліфікаційних груп (грейдів) з оплати праці
Тема 7. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці	5. Аналіз організації системи преміювання та розроблення пропозицій щодо її вдосконалення
Тема 8. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів	6. Аналіз порядку встановлення надбавок, доплат та розроблення пропозицій щодо підвищення їх мотиваційної ролі
Тема 11. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі	7. Аналіз системи одноразових премій та винагород і розроблення пропозицій щодо її вдосконалення

Отже, для підготовки компетентних і конкурентоспроможних на ринку праці фахівців маємо і надалі розвивати й удосконалювати навчально-методичне забезпечення викладання дисциплін, насамперед на основі запровадження інноваційних технологій навчання з урахуванням прогресивного практичного досвіду та останніх наукових досліджень.

Фащевський М. І., д-р географ. наук, професор
кафедри регіональної економіки

**НАУКОВА КОМПОНЕНТА КУРСУ «РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА»
ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ
ІННОВАЦІЙНИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ-ЕКОНОМІСТІВ**

Структура та зміст навчальних дисциплін певною мірою визначаються розвитком науки та потребами практики. Наукова компонента базується на фундаментальних і прикладних дослідженнях.

Навчальна дисципліна «Регіональна економіка» має певну ідеологію свого виникнення та розвитку. Основу її складає методологія територіальної організації господарства, становлення і трансформація якої вирішальним чином вплинули на назву на-