

**НАБУТТЯ СТУДЕНТАМИ ПРАКТИЧНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ
НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ
НАВЧАЛЬНО-ТРЕНУВАЛЬНОГО ЦЕНТРУ
З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Хотілося б розпочати з того, що сьогоднішні студенти — це вже інші студенти, ніж ті, які були 10 років, а може і 5 років назад. Вони більш прагматичні та самостійні, орієнтовані на креативні підходи. Разом з тим, їм не завжди вистачає фундаменталізму та системності знань. І наша мета полягає у поєднанні їхніх прагнень із завданнями вищої освіти. Це можливо лише на основі переходу від традиційних форм викладання до інноваційних форм, наприклад, тренінгових.

Як показало опитування студентів спеціальності «Управління персоналом та економіки праці», всі вони знають особливості тренінгових форм навчання та 98 % хотіли б збільшити питому вагу у навчальному процесі. Порівняно з традиційною формою навчання студенти бачать такі переваги тренінгів, як: партнерська атмосфера між викладачем і студентом, активізація уваги студентів, практичний досвід взаємодії між учасниками, акцентування уваги на практичних аспектах матеріалу тощо.

Саме тому на кафедрі управління персоналом та економіки праці функціонує Навчально-тренувальний центр з управління персоналом, який перш за все розвиває тренінгові форми викладання дисциплін і впроваджує у навчальний процес ознайомлення із сучасними інформаційними технологіями.

На теперішній момент викладачами кафедри освоєно ряд комплексних міжпредметних тренінгів, наприклад, «Гідна праця в Україні», «Організаційне проектування системи управління персоналом підприємства» тощо.

Крім того, в рамках усіх профільних дисциплін ведеться робота зі збільшення питомої ваги елементів тренінгових занять. Особливо це стосується дисциплін формування управлінських компетенцій — «Менеджмент персоналу», «Управління конфліктами», «Управління командами», «Управління поведінкою персоналу», «Психологія управління». Високий рівень засвоєння матеріалу цих дисциплін досягається лише на основі тренінгів. Така форма навчання дає можливість отримати досвід управлінської діяльності, для набуття якого знадобилися б роки.

Слід зазначити, що досвід участі у деяких комерційних тренінгах показує переваги викладачів кафедри над професійними тренерами.

Але успішність тренінгової роботи визначається не лише професійними компетенціями викладача, а й рівнем його психологічної підготовки. Це стосується, наприклад, його вміння управляти емоціями, відстежувати групову динаміку, встановлювати довірчі відносини тощо.

Крім того, підвищуються вимоги роботодавців до психологічної підготовки менеджерів з персоналу. Тому в рамках Навчально-тренувального центру з управління персоналом розпочато роботу над розробкою соціально-психологічного тренінгу «Самоменеджмент та управління командами».

У рамках Навчально-тренувального центру з управління персоналом, студенти можуть ознайомитися з інформаційними технологіями у сфері управління персоналом, які відповідають різним потребам роботодавців. Важливо і те, що студенти оволодівають навичками професійно-корисного використання комп'ютерної техніки. А не скачуванням шпаргалок та готових контрольних робіт.

Сьогодні на кафедрі рівень забезпеченості дисциплін прикладними програмними продуктами становить 89 %.

Підсумовуючи можна сказати, що функціонування Навчально-тренувального центру з управління персоналом сприятиме підвищенню задоволеності студентів навчанням і їх конкурентоспроможності на ринку праці.