

**ВНЕСОК КАФЕДРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ЖИТОМИРСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ У РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
ЖИТОМИРЩИНИ**

В сучасну епоху економіки знань сталий розвиток будь-якого суспільства неможливий без ретельної уваги до процесів, пов'язаних із формуванням та використанням людського капіталу держави. Уособлюючи прогресивні знання та досвід, маючи розвинену мотиваційну компоненту, людський капітал здатний виступити головним активом та рушійною силою позитивних змін і в Україні – державі, яка здавна славилася високим освітнім потенціалом своїх громадян.

Проте, як і будь-які інші процеси, управління людським капіталом має бути у компетенції високоосвічених фахівців, які б розумілися на специфіці економічних закономірностей у сфері праці та вміли реалізовувати стратегічні кадрові задуми на практиці. Адже часи, коли вміння керувати людьми вважалися вродженою рисою характеру, вже позаду. Сьогодні не потребує доведень той факт, що володіння ефективними персонал-технологіями є результатом вивчення накопиченого світовою наукою економічного та управлінського досвіду, кропіткої праці над собою.

Допомогти майбутньому фахівцеві в цій непростій справі, спрямувати зусилля молодій людині у правильному напрямку, зацікавити та підтримати її на шляху здобуття таких важливих для держави знань – це завдання університетських кафедр, що спеціалізуються на підготовці фахівців за спеціальністю “Управління персоналом і економіка праці”, співпрацю між якими можна вважати передумовою раціоналізації фахової підготовки студентів, майбутніх керівників сфери розвитку людського капіталу України.

Результати досліджень, присвячених проблемам підготовки висококваліфікованих фахівців для економіки України, дедалі частіше оприлюднюються на сторінках монографій і фахової періодичної літератури [наприклад: 1; 2; 3]. Це свідчить про актуальність даної теми в сучасних умовах, коли формуються нові вимоги до якості освіти, задоволення яких має забезпечити оптимальну взаємодію роботодавця та суб'єкта освітніх послуг, унаслідок чого зміцнюватиметься фундамент подальшого економічного розвитку України.

Такі нові вимоги стосуються передусім практичної цінності отриманих у закладах освіти знань і навичок, а також рівня особистісного розвитку їхніх випускників. Маючи досвід викладацької роботи у різних навчальних закладах, автор статті неодноразово спостерігав ситуацію, коли на останніх курсах навчання студенти не могли більш-менш зрозуміло відповісти на питання про те, чим займаються на практиці представники їхніх професій: економісти, маркетологи, менеджери.

Так, наприклад, викладаючи дисципліни поза межами власної кафедри, на першій лекції автор публікації традиційно запитує в студентів-менеджерів п'ятого року навчання: “Що таке управління?”. Зазвичай, реакція однотипна – дивуючись “простому” для п'ятого курсу запитанню та відчуваючи отриманий за роки навчання багаж знань, студент впевнено і з посмішкою заявляє, що управління це – менеджмент. А що ж таке менеджмент? “Менеджмент – це керівництво”, – весело не здається майбутній фахівець. А керівництво – це що?

Тут, як правило, співрозмовник починає розуміти, що не все так просто, і, трохи опустивши очі, відповідає, що керівництво – це управління. Коло замкнулось. Аудиторія замовкає. Замислюється. А й справді, що ж воно таке – управління?

І так із року в рік можна спостерігати, як завтрашній випускник не може вийти з ланцюга “управління–менеджмент–керівництво–управління”, не може однозначно

охарактеризувати зміст тієї професії, секрети якої мав би опанувати протягом попередніх років навчання. Дивлячись на таке, ненавмисно задаєшся питанням – то ж навіщо їх вчили розраховувати економічний ризик через застосування диференційної системи числення, коли на елементарні, базові речі не вистачило часу?

Це лише один із прикладів, який може охарактеризувати незбалансованість освітніх заходів та їх невідповідність вимогам сьогодення. І що б не почув у відповідь автор, його переконання стосовно того, що навряд чи хто з випускників розраховуватиме через інтеграли економічний ризик, не зміниться. Як і не зміниться переконання щодо необхідності організації навчального процесу на засадах індивідуального, практично-орієнтованого підходу, на противагу наявному “конвеєрному репродукуванню” фахівців із вищою освітою.

Тому вкрай важливим є подальший обмін досвідом між викладачами провідних вищих навчальних закладів, що дасть змогу поліпшити організацію навчального процесу, збагатити його сучасними, необхідними для господарської практики підходами. Це стосується й спеціальності “Управління персоналом і економіка праці”, на представників якої покладають неабиякі сподівання щодо їхньої ролі у забезпеченні світлого майбутнього нашої держави.

Мета дослідження полягає в узагальненні ролі кафедри управління персоналом і економіки праці ЖДТУ в системі формування людського капіталу Житомирщини, а також у визначенні шляхів удосконалення підготовки фахівців із відповідної спеціальності з урахуванням поточної трансформації освітнього простору в Україні.

Одним із провідних навчальних закладів Поліського регіону є Житомирський державний технологічний університет (ЖДТУ), який готує фахівців за широким спектром технічних та економічних спеціальностей.

ЖДТУ базований на державній формі власності та підпорядкований Міністерству освіти і науки України. Відповідно до рішення ДАК від 15 жовтня 2002 р., університет визнано акредитованим за статусом вищого навчального закладу освіти IV рівня. Загалом, Житомирський державний технологічний університет пройшов наступні етапи розвитку: 1960 р. – Загальнотехнічний факультет Київського політехнічного інституту; 1975 р. – Житомирська філія Київського політехнічного інституту; 1994 р. – Житомирський інженерно-технологічний інститут; 2003 р. – Житомирський державний технологічний університет.

Структурними навчальними підрозділами ЖДТУ сьогодні є 7 факультетів (інженерної механіки, інформаційно-комп’ютерних технологій, гірничо-екологічний, обліково-фінансовий, економіки і менеджменту, перепідготовки фахівців, довузівської підготовки) та Вище професійне училище ЖДТУ. Згідно з ліцензією, ЖДТУ готує фахівців на денній і заочній формах навчання за 16 напрямками. Крім того, в ЖДТУ здійснюють перепідготовку спеціалістів за 3 напрямками і 5 спеціальностями.

Сьогодні в університеті навчаються близько восьми тисяч студентів, навчальний процес забезпечує професорсько-викладацький склад 24 кафедр, із яких 16 випускаючих та 8 загальноосвітніх. В університеті працюють більше 700 співробітників, серед яких 400 осіб – професорсько-викладацький склад: більше 40 професорів, докторів наук та 151 доцент, кандидат наук.

В свою чергу, кафедра управління персоналом і економіки праці (УП і ЕП) ЖДТУ була створена навесні 2003 року. Протягом шести років діяльності кафедра щорічно нарощувала кадровий потенціал, забезпечувала високий рівень викладання спеціальних і загальноекономічних навчальних дисциплін, поліпшувала навчально-методичне забезпечення, переймалася проблемами виховної роботи, сповідувала принципи залучення до наукових пошуків широких кіл студентської молоді й прагнула до їхньої практичної реалізації.

На момент створення кафедри УП і ЕП викладання дисциплін, що так чи інакше торкалися проблематики менеджменту персоналу й економіки праці, здійснювали в

ЖДТУ різні кафедри економічного профілю і кафедра менеджменту. Така організація навчального процесу дещо суперечила ідеї формування у студентів економічних спеціальностей цілісного уявлення стосовно основних завдань, принципів та сучасних пріоритетів кадрової роботи в умовах становлення і розвитку ринкової економіки в Україні. І це зрозуміло, адже у випадку міжкафедрального розпорошення дисциплін HR-профілю останні розглядали як другорядні, а їх викладання часто не мало під собою єдиної концепційної бази, було де в чому загальним та суперечливим.

Із іншого боку, створення кафедри УП і ЕП в ЖДТУ викликане тим, що в Житомирській області не було жодного навчального закладу, який би готував спеціалістів із управління персоналом і економіки праці. Така ситуація й обумовила той факт, що університет не тільки зорієнтував увагу на централізації функцій із викладання “кадрових” дисциплін в межах одного структурного підрозділу, а й прагнув до відкриття відповідної спеціальності. Сьогодні, коли важливість людської складової економічного розвитку вже ні у кого не викликає сумнівів, такий крок здавався цілком логічним та економічно виправданим.

Того ж 2003 року члени експертної комісії – шановні професори В. М. Данюк і А. М. Колот – за результатами ліцензійної експертизи підтвердили можливість підготовки в ЖДТУ бакалаврів за спеціальністю 050109 «Управління персоналом і економіка праці» зі загальним обсягом набору на денну форму навчання 50 осіб. Паралельно було дано дозвіл на навчання студентів заочної форми навчання з тим самим ліцензійним обсягом набору.

Відповідальним за ліцензування спеціальності 6.050109 «Управління персоналом і економіка праці» була перший завідувач кафедри, декан факультету економіки та менеджменту ЖДТУ, к. е. н., доц. Людмила Петрівна Кулаковська. На її плечі лягли непрості завдання з підготовки ліцензійної справи, формування кадрового складу випускаючої кафедри УП і ЕП та набору студентів на невідому на той час нікому спеціальність, можливість працевлаштування за якою викликала безліч запитань та сумнівів як у абітурієнтів, так і в їх батьків.

Проте труднощі з першим набором було успішно подолано, а до професорсько-викладацького складу випускаючої кафедри введені такі працівники: к. е. н., доц. *Л. П. Кулаковська* (співавтор навчального посібника «Кадрове діловодство»), к. е. н., доц. *Д. П. Мельничук* (співавтор навчальних посібників «Ринок праці в економічній системі» та «Управління персоналом»), к. п. н., доц. *Г. О. Райковська* (співавтор навчального посібника «Нормування праці»), к. е. н., доц. *О. В. Крушельницька* (співавтор навчальних посібників «Управління трудовими ресурсами», «Управління персоналом», «Мотивація та оцінка діяльності персоналу»), к. іст. н., доц. *Г. А. Шпиталенко* (співавтор навчальних посібників «Трудове право», «Правознавство»), доц. *С. О. Маслова* (співавтор навчального посібника «Економіка праці та соціально-трудова відносина»).

Із 2005 року і досі завідувачем кафедри управління персоналом і економіки праці ЖДТУ є к. е. н., доц. Дмитро Петрович Мельничук, під керівництвом якого, колектив кафедри поповнився новими кандидатами наук, доцентами (серед них: к. е. н. *Ю. В. Богоявленська*, к. е. н. *С. В. Обіход*, к. е. н. *Ф. Ш. Урманов*, а також к. м. н. *О. О. Юмашева*), мав честь приймати на базі ЖДТУ членів секції НМК з управління персоналом і економіки праці (2006 р.), витримав процедури ліцензування й акредитації освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» (2007 та 2008 рр.), довів свою фахову спроможність у ході інспекції навчальних закладів 2009 р., сумні для декого наслідки якої відомі багатьом.

Варто зазначити, що розвиток кафедри УП і ЕП навряд чи був би можливий без дружньої підтримки й фахових порад провідних учених та колег-педагогів із різних куточків України: Києва, Харкова, Кіровограда, Тернополя, які неодноразово підставляли братерське плече. За це працівники кафедри УП і ЕП ЖДТУ щиро вдячні їм.

Сьогодні кафедра управління персоналом і економіки праці – потужний структурний підрозділ ЖДТУ, в межах якого здійснюють навчальну, наукову і виховну роботу. Такий триєдиний підхід забезпечує високий рівень знань і практичних навичок випускників, що гарантує їхнє працевлаштування й гарні згадки про рідний навчальний заклад.

Узагальнюючи викладене, можна акцентувати на деяких напрямках роботи, що, на думку автора, є актуальними для більшості ВНЗ України:

- боротьба за освіченого та мотивованого абітурієнта, який уже при вступі має загальне уявлення про специфіку роботи в економічній сфері, адже ефективність навчання великою мірою наперед обумовлена якостями вступників. Тому важливість компетентної та цілеспрямованої профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл важко переоцінити;

- впровадження у життя принципів індивідуально-цільової роботи зі студентами, адже часто бачиш активних, енергійних і амбітних першокурсників, здатних «перекинути світ», які орієнтовані на “ексклюзивні” знання, прагнуть до стрімкої кар’єри – і при цьому наперед знаєш, що не мине й кількох років, як ці молоді люди, найімовірніше, загубляться серед усіх, перетворяться на затеоретизовану частинку байдужої до всього студентської маси. Тому, на думку автора, є гостра необхідність повноцінного відновлення інституту кураторства, залучення студентства до культурної та наукової роботи, що потребує й відповідної переорієнтації світогляду викладачів усіх університетських кафедр, науково-педагогічна самовідданість яких є прикладом і найкращим стимулом для розвитку студентів;

- збагачення лекційних курсів конкретним, корисним для сучасної економічної практики матеріалом, а семінарських занять – рольовими іграми та ситуаційними вправами, що дасть змогу не лише забезпечити теоретичний базис і практичну спрямованість навчального процесу, а й сформує особистість студента, підготує його до дорослого життя, в якому він зможе на високому фаховому рівні застосувати отримані в університеті знання – на користь України і на власну користь.

Література

1. *Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спецвип. до 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1–3. – К.: КНЕУ, 2005.*

2. *Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: [Зб. наук. ст.] / Під наук. ред. І. Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – 200 с.*

3. *Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії та практики): Монографія / За наук. ред. д. е. н., проф., член.-кор. НАН України Б. М. Данилишина / РВПС України НАН України. – Ніжин: ТОВ “Видавництво “Аспект-Поліграф”, 2008. – 818 с.*