

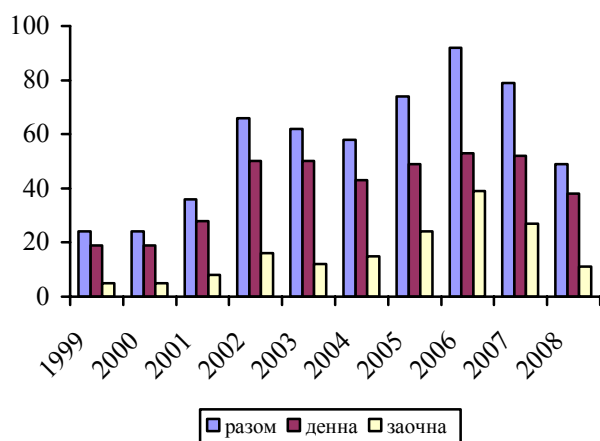
**НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ
КАФЕДРИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ І ПІДПРИЄМНИЦТВА НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**

Кафедру трудових ресурсів і підприємництва створено у 2000 р. з числа викладачів інших навчальних підрозділів Національного університету водного господарства та природокористування (НУВГП).

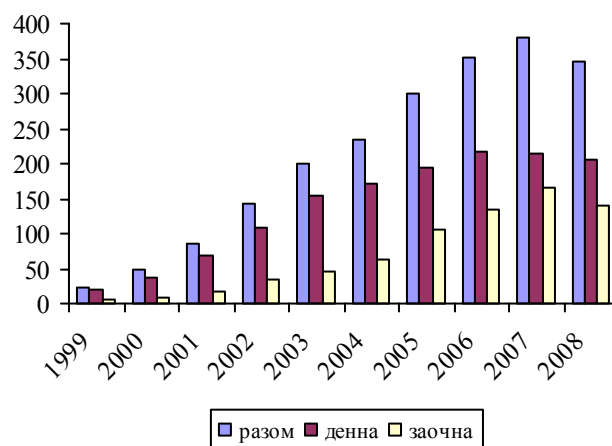
Упродовж дев'яти років свого існування кафедра успішно реалізує основну мету створення – координує підготовку фахівців за напрямом „Управління персоналом та економіка праці”. Перший набір бакалаврів цього напрямку здійснено у 1999 році, а у 2003 році підготовку за цим освітньо-кваліфікаційним рівнем успішно акредитовано. В 2004 році отримано сертифікат про акредитацію підготовки спеціалістів і магістрів.

Протягом багатьох років поспіль університету і кафедрі вдавалося нарощувати контингент вступників, студентів і випускників за цим напрямом усіх форм навчання (рис.1, 2, 3). Винятком є останній рік, коли суттєво змінились умови вступу, обсяги державного замовлення та плата за навчання.

За напрямом „Управління персоналом та економіка праці” кафедра сьогодні викладає дисципліни переважно економічного і професійно-орієнтованого блоку підготовки. Разом з тим викладачі кафедри активно займаються формуванням знань і навичок в галузі економіки праці, управління персоналом, економіко-математичного моделювання і приватного підприємництва у студентів університету інших напрямів підготовки і спеціальностей: "Менеджмент організацій"; „Економіка підприємства",



**Рис.1. Динаміка чисельності вступників
НУВГП на напрям „Управління
персоналом та економіка праці”
(бакалавр)**



**Рис.2. Динаміка контингенту
студентів НУВГП за напрямом
„Управління персоналом та економіка
праці”**

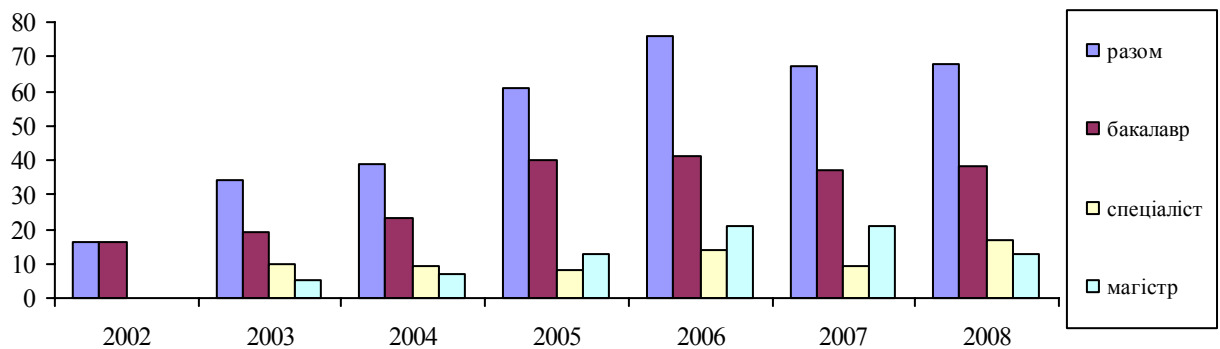


Рис. 3. Динаміка випускників НУВГП за спеціальністю „Управління персоналом і економіка праці” (денна форма навчання)

"Облік і аудит", „Фінанси”, „Державна служба”.

Успішне досягнення основної мети створення кафедри стало можливим завдяки зусиллям високопрофесійного науково-педагогічного колективу, який незмінно очолює доктор економічних наук, професор Віталій Якович Гуменюк. За час існування кафедри чисельність науково-педагогічних працівників, які зараховані на штатні посади, збільшилась з 5 до 13 осіб, серед яких дві третини мають наукові ступені: В. Я. Гуменюк – доктор економічних наук, професор; Л. І. Безтелесна, В. І. Бредюк, В. Б. Василів, Н. О. Мазур, Г. Ю. Міщук, Н. Б. Савіна, І. А. Рощик – кандидати наук, доценти. Найближчим часом кафедра поповниться ще трьома кандидатами наук.

Старші викладачі кафедри (А. М. Костюкевич, Г. Г. Сисун, Н. С. Качан) мають великий науково-педагогічний і практичний досвід за напрямом спеціалізації кафедри. До викладання дисциплін, які закріплені за кафедрою, також залучаються провідні науковці інших кафедр (кандидат технічних наук, доцент В. О. Гнеушев) і висококваліфіковані професіонали-практики центру зайнятості (В. О. Булавська), пенсійного фонду (В. М. Мазурок), провідних підприємств і організацій (М. В. Орлов, В.А. Комісаров).

Викладання дисциплін кафедри повністю методично забезпечене у відповідності до планів НУВГП щодо реалізації принципів Болонської декларації (1-5 курси) та дистанційного навчання (1-2 курси). Зокрема, протягом останніх років з друку вийшли такі інтерактивні комплекси: „Вступ до економіки, менеджменту та управління персоналом” (проф. В. Я. Гуменюк); „Організація праці” та „Інформаційні системи в менеджменті” (доц. В. Б. Василів); „Економетрія” (доц. В. І. Бредюк); „Організація управлінської праці” (доц. Л. І. Безтелесна).

До виданих дистанційних курсів належать наступні: „Університетська освіта” (доц. Н. О. Мазур); „Вступ до економіки, менеджменту та управління персоналом” (проф. В. Я. Гуменюк); „Підприємництво” (доц. Н. Б. Савіна); „Комп’ютерно-інформаційний тренінг” (ас. О. І. Джоші); „Фізіологія і психологія праці” (ст.викладач М. В. Орлов).

Викладачі кафедри трудових ресурсів і підприємництва є авторами навчального посібника „Основи конфліктології для менеджера” (доц. В. О. Гнеушев) та підручника „Державне регулювання зайнятості” (доц. Л. І. Безтелесна, ас. Г. М. Юрчик). До видання уже підготовлені такі навчальні посібники: „Менеджмент продуктивності” (проф. В. Я. Гуменюк, доц. І. А. Рощик), „Управління ризиками” (проф. В. Я. Гуменюк, доц. Г. Ю. Міщук, ас. О. О. Олійник), „Планування і організація виробничої діяльності підприємства” (проф. В. Я. Гуменюк, ас. Г. М. Юрчик).

Основою професійного зростання кафедри є розвиток наукових досліджень, підготовка молодих науково-педагогічних кадрів в аспірантурі за головним науковим напрямом „Механізми конкуренції і сталого розвитку соціально-економічної системи в контексті євроінтеграції”. Наукові результати, отримані за цим напрямом мають теоретичне і практичне значення та використовуються в навчальному процесі. Зокрема, за

участю і керівництва завідувача кафедри отримано такі методи, моделі і науково-методичні рекомендації.

1. Метод оцінювання і порівняння соціально-психологічного комфорту/дискомфорту персоналу підприємства і його підрозділів (доц. Н. О. Мазур), що оснований на аксіомі: зростання плинності кадрів попри збереження або збільшення зарплати свідчить про посилення соціально-психологічного дискомфорту. Логічна формула дискомфорту $ДК = I_{(пл)} / I_{(з)}$, де $I_{(пл)}$ та $I_{(з)}$ – відповідно індекси плинності і зарплати найманих працівників.

2. Моделі і умови практичного застосування заохочувальних систем оплати праці (доц. Н. О. Мазур). Моделі розроблені на основі теоретичного узагальнення зарубіжних комбінованих (почасово-відрядних) систем оплати праці, які залишаються маловідомими і не застосовуються у вітчизняній практиці. Загальна формула множини моделей: зарплата = $f(T_{(н)}, T_{(ф)})$, де $T_{(н)}$, $T_{(ф)}$ – відповідно нормативна трудомісткість виконаних робіт і фактичні затрати робочого часу, які можуть знаходитися у різних математичних співвідношеннях залежно від умов праці. Практичне застосування моделей зорієнтоване на підвищення продуктивності та якості праці й доцільне за умов, коли відрядна оплата є неможливою або малоефективною.

3. Науково-методичні основи системи участі найманих працівників у доданій вартості продукції (послуг) підприємства (асистент Н. М. Самолук) як аналогія розподілу національного продукту на фонди споживання і нагромадження. Частка доходів найманих працівників (Д) у доданій вартості (ДВ) визначається з балансового рівняння: $Д = (ДВ - П) - \alpha K$, де П – податки, К і α – відповідно власний капітал підприємства і нормативний (або договірний) процент з капіталу. Застосування такої системи усуває несправедливість у розподілі новостворюваної вартості між трудом і капіталом, зменшує можливості тіньової економіки, посилює мотивацію до високопродуктивної праці.

4. Ринкова модель економічного механізму управління вищою освітою, оснований на субсидуванні ВНЗ і студентів залежно від якості навчання, потреб ринку праці й соціально-економічного розвитку регіонів та децентралізованому держзамовленні на підготовку фахівців, що обмежується потребами державних органів і територіальних громад та розподіляється і контролюється відомчими і місцевими буферними організаціями (доц. І. А. Рощик). На відміну від чинного в Україні директивного держзамовлення, запропонований механізм дає змогу усунути адміністративний суб'єктивізм при визначенні державної підтримки ВНЗ, а також підвищувати якість вищої освіти, рівномірно забезпечувати потреби ринку праці й розвиток регіонів.

5. Метод оцінювання і модель управління трудовим потенціалом за трьома факторними ознаками – годинною продуктивністю праці, зайнятістю населення і використанням робочого часу (доц. Г. Ю. Міщук).

6. Критерії ідентифікації працездатного населення відповідно до суспільних потреб у ресурсах праці, в результаті чого виявлено фізіологічні, економічні та юридичні обмеження залучення населення до суспільної праці. Методологічні основи і статистичний метод визначення вікового цензу працездатності з урахуванням тривалості життя (доц. Г. Ю. Міщук).

Дослідження проблем соціально-трудова відносин на макро- і мезорівнях проводяться в основному під керівництвом доцента Л. І. Безтелесної В результаті таких досліджень підготовлена докторська дисертація і отримані такі наукові результати.

1. Теоретико-методологічні та практичні рекомендації щодо поширення конкурентного середовища і реформування механізмів управління у галузях освіти та охорони здоров'я з метою сприяння людському розвитку. Виокремлено особливості, умови та можливості людського розвитку на макро-, мезо-, мікро- та особистому рівні; вдосконалено механізми ресурсного забезпечення населення. Доведено, що визначальною є кількість соціальних послуг, яку мають забезпечувати усі їх виробники незалежно від форми власності.

2. Моделі прогнозування зайнятості населення за основними професіями (балансова, індексна та експоненційна) та їх відносна достовірність (ас. Г. Ю. Юрчик).

Крім того під керівництвом доцента Г. Ю. Міщук аспіранти кафедри досліджують проблеми вимірювання і використання людського капіталу (Т. М. Осіпчук), реформування механізмів пенсійного забезпечення (Якушева О.О.). Доцент Савіна Н.Б. має значимі наукові здобутки у вирішенні інвестиційних проблем розвитку бізнесу і самозайнятості населення. Доценти В. І. Бредюк та В. Б. Василів основну увагу приділяють моделюванню та інформаційному забезпеченню ефективних соціально-трудова процесів.

Результати наукових досліджень знайшли відображення в монографіях: „Біржове регулювання підприємницьких ризиків” (В. Я.Гуменюк, Г. Ю. Міщук), „Ринкові механізми управління людським розвитком” (Л. І. Безтелесна), „Механізми ринкового господарювання: галузеві особливості” (за ред. В. Я. Гуменюка), „Економіка логістичних систем” (Н. Б. Савіна як співавтор), у кандидатських дисертаціях та наукових статтях.

За минулі роки під керівництвом завідувача кафедри підготовлено три кандидати економічних наук з числа викладачів кафедри (Г. Ю. Міщук, Н. О. Мазур, І. А. Рощик). До захисту подано кандидатські дисертації Н. М. Самолюк (науковий керівник В. Я. Гуменюк), Г. М. Юрчик (науковий керівник Л. І. Безтелесна), О. І. Джоші (науковий керівник О. В. Жеребятсьєв).

Велике значення для розвитку кафедри і якісної підготовки фахівців мають зв'язки з провідними університетами і науковими установами України, для налагодження яких щодва роки організовується Міжнародна науково-практична конференція "Проблеми і механізми відтворення ресурсного потенціалу України в контексті євроінтеграції" (секція „Механізми відтворення і продуктивного використання трудового потенціалу підприємств і регіонів України”).

Про успішну роботу кафедри свідчать результати участі студентів у Всеукраїнських фахових олімпіадах: 2002 р. – III місце), 2003 р. – II місце), 2008 р. – I місце (номінація „Креативність”), II місце (номінація „Мотивація праці”), 2009 р. – I місце (номінація „Мотивація праці”), II місце (номінація „Креативність”).

Під керівництвом викладачів кафедри студенти спеціальності „Управління персоналом і економіка праці” не раз здобували призові місця у фахових конкурсах, зокрема, у Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт, Всеукраїнському конкурсі дипломних робіт.

Завдяки спеціалізації підготовки за рівнем спеціаліста і магістра (1) економіка праці та управління персоналом підприємств і організацій; 2) економіка і управління в організаціях соціального захисту населення), а також налагодженню кафедрою тісних контактів з потенційними роботодавцями в останні роки досягнуто стовідсоткове працевлаштування випускників НУВГП за спеціальністю „Управління персоналом і економіка праці”. До основних місць їх роботи відносяться: підприємства різних форм власності (переважно – фінансово-кредитні установи), рекрутингові (кадрові) агентства, тренінгові, аудиторські та консалтингові компанії, державні установи соціальної сфери (управління і відділи соціального захисту населення, пенсійного фонду, служб зайнятості) та місцевого самоврядування. Найкращих студентів керівництво кафедри запрошує на навчання в аспірантуру, де щороку резервується два місця. Деякі випускники успішно організовують власний бізнес.

Таким чином, кафедра трудових ресурсів і підприємництва НУВГП має сьогодні чіткі контури науково-педагогічної діяльності, важливий напрям наукових досліджень і, головне, колектив професіоналів, який за науково-педагогічним потенціалом не поступається більшості кафедр економічного спрямування.