

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ» У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РЕФОРМУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

IMPROVING THE TEACHING METHODS OF THE DISCIPLINE “PERSONAL MANAGEMENT” IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE REFORM OF HIGHER EDUCATION

У статті аналізується проблема формування гармонійно розвиненої особистості, що здатна проявити себе як висококваліфікований фахівець та конкурентоспроможна особистість. В умовах сьогодення очевидним стає невідповідність рівня професійної підготовки випускника вузу новим вимогам сучасного ринку праці. Лише за наявності принципово нових підходів до організації та здійснення педагогічної діяльності система освіти готуватиме майбутнього спеціаліста до успішного життя й професійної діяльності. Студентоцентроване навчання може стати базовим ресурсом інноваційного вдосконалення вищої освіти. Навчання вказаного напрямку зосереджене на потребах, уподобаннях та інтересах студента, виробленні умінь працювати в команді, приймати самостійне рішення, брати на себе відповідальність та вчитися впродовж життя. Особливо важливими є відповідність навчальних закладів моделі студентоцентрованої освіти, а також студентоцентрована методологічна та методична база викладацької діяльності. Аналіз якості підготовки майбутніх фахівців та сучасних вимог ринку праці призвів до популяризації терміна “employability” у європейському та вітчизняному дискурсі, «працевлаштовуваність особистості» – певні сформовані особистісні вміння, якості та навички, що роблять фахівця ефективним спеціалістом. У контексті формування “employability” акцент у підготовці спеціаліста робиться на розвитку критичних, рефлексивних здібностей з метою розширення можливостей та підвищення рівня освіченості студента. За таких умов педагогічний процес виступає своєрідним посередником між дисциплінарною сферою та зовнішніми факторами, що диктуються ринком праці та практикою найму роботодавців. Очевидною стає необхідність формування нової програми підготовки майбутнього фахівця, в межах якої важливими стануть дисципліни, які незалежно від освітньої спеціалізації зможуть підготувати студента до професійної діяльності та активно сприятимуть формуванню конкурентоспроможної особистості майбутнього спеціаліста. Однією з таких дисциплін є «Кадровий менеджмент». Необхідність вдосконалення методики викладання кадрового менеджменту стає очевидною задля досягнення проаналізованих вище освітніх задач та в контексті реформування вищої освіти.

Ключові слова: система освіти, студентоцентризм, “employability”, кадровий менедж-

мент, ринок праці, компетентність, конкурентоспроможна особистість.

The article analyzes the problem of forming a harmoniously developed personality, which is able to prove itself as a highly skilled specialist and competitive personality. In the present conditions, it becomes obvious that the level of vocational training of a university graduate does not correspond to the new requirements of the modern labor market. Only in the presence of fundamentally new approaches to the organization and implementation of pedagogical activity will the education system prepare the future specialist for a successful life and professional activity. Student-centered learning can become a basic resource for the innovative improvement of higher education. Studying this direction focuses on the needs, preferences and interests of the student, developing the ability to work in a team, make independent decisions, take responsibility and learn throughout life. Particularly important is the relevance of educational institutions to the model of student-centered learning, as well as the student-centered methodological and methodological basis of teaching activity. The analysis of the quality of training of future specialists and the modern requirements of the labor market has led to the popularization of the term “employability” in European and national discourse as “employability of personality”, certain formed personal skills, qualities and skills that make a specialist an effective specialist. In the context of the formation of employability, the emphasis in the training of the specialist is placed on the development of critical, reflective abilities, with the aim of empowering and improving the student’s level of education. In such circumstances, the pedagogical process acts as a mediator between the disciplinary field and external factors dictated by the labor market and the practice of hiring employers. The need for the formation of a new training program for the future specialist, within which disciplines will become important, regardless of the educational specialization, will be able to prepare the student for professional activity and actively contribute to the formation of a competitive personality of the future specialist. One of these disciplines is Personnel Management. The need to improve the teaching methodology of Personnel Management becomes apparent in order to achieve the educational objectives discussed above and in the context of higher education reform.

Key words: education system, student-centrism, “Employability”, personnel management, labor market, competence, competitive personality.

УДК 002.3:331:37.0+378
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2020-20-3-12>

Семенкова А.М.,
старший викладач кафедри психології та соціальної роботи
Одеського національного політехнічного університету

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний цивілізаційний розвиток суспільства детермінує нові питання щодо сутності та ролі освіти в житті людини та сенсу людської життєдіяльності в цілому. Виклики сьогодення провокують необхідність постійного вдосконалення змісту, форм, методів та цілеспрямованості професійної діяльності. І в цьому контексті постає необхідність удосконалення якості освітньо-професійної підготовки молодих спеціалістів та формування інноваційної гуманістично спрямованої освітньої парадигми. Основу такої парадигми мають становити інновації у сфері вищої освіти, спрямовані на формування конкурентоспроможної особистості професійного фахівця, здатного до професійної творчості та науково-технічної інноваційної діяльності відповідно до потреб суспільства. Головною метою вузу стає формування гармонійно розвиненої особистості, що здатна проявити себе як висококваліфікований фахівець та конкурентоспроможна особистість. Тобто сучасна освіта та педагогіка постали перед необхідністю «наукового прориву», або «наукової революції», висловлюючись термінологією Т. Куна, коли нові ідеї, спрямування, теоретико-методологічні, методичні та світоглядні пріоритети в умовах нових вимог сьогодення вже не можуть відповідати старій парадигмі. Лише за наявності принципово нових підходів до організації та здійснення педагогічної діяльності система освіти готуватиме майбутнього спеціаліста до успішного життя й діяльності в умовах сьогодення. Зазначимо, що кризовий стан сучасної системи освіти зумовлюється її практичною неспроможністю готувати на гідному рівні конкурентоспроможних фахівців. Тому пошук науково-методичних та методологічних шляхів вдосконалення сучасної системи освіти, які б відповідали змінам, що відбуваються у суспільстві, є необхідним завданням та актуальною науковою проблемою, що зумовлює *актуальність та новизну теми дослідження*.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ключовим напрямом державної освітньої політики є реформування системи освіти на основі гуманізму та людиноцентризму. Цим філософсько-педагогічним проблемам присвячено чимало праць відомих учених та філософів, зокрема В. Андрющенко, І. Зязюн, В. Кремень, Ю. Рашкевич та інших. У цьому контексті теоретичною основою є ідеї представників екзистенціалістської філософії (М. Хайдеггер, К. Ясперс тощо) та персоналізму (П. Баум, Р. Флюєллінг, Х. Керр, В. Вітерн, З. Брайтмен та ін.), які справедливо зазначають, що у центрі уваги наукової думки має перебувати людина, її індивідуальність, самоусвідомленість, свобода й активність. Дослідницькою теоретичною основою також є теорія розвитку

особистості А. Маслоу, К. Платонова, К. Роджерса; теорія саморозвитку С. Рубінштейна; інноваційний підхід у педагогіці Д. Ельконіна та В. Давидова.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на численність та різноаспектність досліджень указаної проблеми, питання про кадровий менеджмент та його значення в системі сучасної освіти натепер вивчено ще не досить.

Метою статті є аналіз проблем сучасного розвитку вищої освіти та пошук можливих шляхів її інноваційного вдосконалення через розширення та вдосконалення викладання дисципліни «Кадровий менеджмент».

Виклад основного матеріалу. Формування нової освітньої парадигми передбачає зосередження уваги на розвитку студента як особистості та його інтелектуального потенціалу. А це, своєю чергою, потребує нових підходів у методиці викладацької діяльності щодо професійної підготовки майбутніх фахівців. Основою стає гуманістичний підхід до студента та орієнтація на його особистісне зростання. При цьому воно має відбуватися на основі професійної підготовки і виключно в контексті усвідомлення студентом його ролі як невід'ємного компонента професійної і соціальної компетентності, а отже, і як передумови творчої і особистої самореалізації та успішного досягнення своїх життєвих цілей [9]. Саме студентоцентроване навчання може стати базовим ресурсом інноваційного вдосконалення вищої освіти.

Студентоцентризм базується на засадах особистісно орієнтованої педагогіки, розвитку і саморозвитку особистості та формує ефективну систему життєвих цінностей студента. В основі студентоцентризму покладено принцип індивідуалізації освіти та гасло: «освіта–наука–інновації». Навчання вказаного напрямку зосереджене на потребах, уподобаннях та інтересах студента, виробленні умінь працювати в команді, діяти у нестандартних ситуаціях та приймати самостійне рішення, брати на себе відповідальність, вчитися впродовж життя, бути готовим до змін тощо. Студентоцентроване навчання сприяє формуванню у студента індивідуального стилю своєї навчальної діяльності, а отже, виробленню вміння опановувати базовий зміст освіти власним, притаманним лише йому засобом.

Зазначимо, що студентоцентроване навчання – це не лише акцент на студенті як об'єкті освітньої підготовки, але і відповідність навчальних закладів моделі студентоцентрованого навчання, і студентоцентрована методологічна та методична база викладацької діяльності. У цьому контексті погодимося з науковою точкою зору О. Горбаня, який стверджує, що модернізація сучасної освіти та впровадження у навчальний процес нових педагогічних та інформаційних технологій не означає

заміну однієї «поганої» технології на іншу «гарну». Це вказує на перехід вузу до нового якісного стану, який, власне, потребує перепідготовки викладачів та вдосконалення методичної бази, адже частка всіх інноваційних процесів залежить від творчої активності педагогічного колективу [4], викладацької майстерності та особистості викладача. Вищий навчальний заклад ставить перед викладачем нові вимоги, що потребують формування іншої типологічної структури особистості викладача. Лише викладач, який буде спроможний до саморозвитку та самовдосконалення, який ставиться до свого професійного призначення як до важливого життєвого пріоритету може стати опорою у формуванні системи навчання нового студентоцентрованого спрямування. «Доля технологічних інновацій у вищому навчальному закладі значною мірою залежить від становлення суб'єктності педагога, тому що особистість викладача та його світоглядні установки безпосередньо позначаються на змісті освіти» [4, с. 54]. Наголосимо, що саме індивідуально орієнтований стиль спілкування педагога і студента є основою формування студентоцентрованого навчання. Отже, студентоцентризм не зводиться тільки до змін в умовах освітнього процесу. Студентоцентроване навчання має охоплювати всі основні елементи освітнього процесу, такі як: інтерпретація та операціоналізація соціально значимих цілей; розробка студентоорієнтованих освітніх програм і навчальних планів; відповідність мовним критеріям; формування нових засобів і стилів навчання; активне використання в навчанні технічних, інтернет- та телекомунікаційних систем; значне підвищення фахової та психолого-педагогічної компетентності професорсько-викладацького складу вузу та осучаснення менеджменту освіти загалом. Таким чином, буде створена система освіти, побудована на принципах відповідності освіти актуальним потребам сьогодення та максимального забезпечення студентів можливістю отримати перше місце на ринку праці. Згідно із Законом України «Про вищу освіту» саме система вищої освіти має ставити собі за головну мету підготовку конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях [5].

На думку багатьох європейських дослідників [11], у всьому світі є занепокоєння тим, що вища освіта не здатна підготувати готових до роботи спеціалістів. Вважається, що бакалаврські та магістерські програми не дають випускникам відповідних навиків професійного самовдосконалення та освіти протягом усього життя, вкрай необхідних для кар'єри. Роботодавці зацікавлені у спеціалістах, що мають глибоке фахове розуміння та здатні продуктивно застосовувати себе

у роботі; можуть брати на себе відповідальність та розвивати свою роль в організації. Роботодавцям потрібні випускники, що отримали освіту та володіють широким спектром якостей, в тому числі традиційними академічними здібностями високого рівня в галузі аналізу, рефлексії, критики та синтезу. Зазначимо, що вказаний перелік навиків носить досить умовний характер. Їх конкретизація відбувається в реальному житті. Донедавна в українській науково-освітній практиці формуванню цих навиків приділялось не досить уваги, тоді як роботодавець висуває вимоги їх наявності у сучасних випускників. В українських вузах, незважаючи на вимоги часу, превалюють традиційні підходи до навчання, за допомогою яких неможливо виховати спеціаліста нового формату, здатного ефективно вирішувати сучасні професійні задачі.

Аналіз якості підготовки майбутніх фахівців та сучасних вимог ринку праці призвів до популяризації терміна “employability” у європейському та вітчизняному дискурсі.

“Employability” можна перекласти як «придатність до працевлаштування», або «працевлаштовуваність особистості». Йдеться про певні сформовані особистісні вміння, якості та навички, що роблять фахівця ефективним спеціалістом, корисним на робочому місці. “Employability” включає цілий спектр знань, умінь та володіння підходами для вирішення виробничої ситуації, а також здатність і бажання до неперервного самовдосконалення та саморозвитку [8, с. 17]. Відповідно, йдеться про загальні компетентності, які не залежать від основного профілю тієї чи іншої професії, але є значимими під час працевлаштування. Йдеться про здатність фахівця до самоорганізації, вміння працювати в груповому режимі та виконувати поставлені завдання, в тому числі застосовуючи інформаційні технології [6, с. 439–442]. Підкреслимо, що завдання сформувати майбутнього фахівця, який буде володіти подібними компетентностями, стоїть перед сучасним вишем.

“Employability” – це більше ніж просто розробка атрибутів, методів та досвіду, що дає студенту можливість отримати роботу або просунутись по кар'єрних сходах. Ідеться про навчання й акцент ставиться не на факті працевлаштування, а на «вмінні» потенційного працівника. По суті, це акцент на розвитку критичних, рефлексивних здібностей з метою розширення можливостей та підвищення рівня освіченості студента. Зайнятість виступає вже побічним продуктом такого стимулюючого процесу. За таких умов педагогічний процес виступає своєрідним посередником між дисциплінарною сферою та зовнішніми факторами, що диктуються ринком праці та практикою найму роботодавців.

Професор Л. Харвей [11] визначає можливість

працевлаштування як здібність випускника отримати бажану роботу, наголошуючи, що отримання роботи не має бути пріоритетом над підготовкою до роботи, щоб запобігти псевдовимірюваності індивідуальної можливості працевлаштування. Можливість працевлаштування, вказує Л. Харвей, – це не набір навиків, а діапазон досвіду та атрибутів, отриманих у результаті навчання на більш високому рівні, тому працевлаштування – це не наслідок, а сам процес навчання. “Employability” розглядається як процес, що продовжує розвиватися, адже після працевлаштування випускник не має припиняти навчатись (безперервна освіта). Загалом ідеться про формування такого фахівця, який у процесі виробничої діяльності буде здатний проявити себе в різних ролях: як генератор ідей, консультант, експерт та арбітр одночасно [6, с. 439–442].

Успіх у досягненні вишем заявлених задач зможе забезпечуватись шляхом створення певного навчального середовища, тобто навчально-виховних та організаційно-педагогічних умов, які сприятимуть ефективному формуванню навиків працевлаштування та побудови кар'єри. Видається очевидною необхідність формування нової програми підготовки майбутнього фахівця, в межах якої важливими стануть дисципліни, які незалежно від освітньої спеціалізації зможуть підготувати студента до професійної діяльності та активно сприятимуть формуванню конкурентоспроможної особистості майбутнього спеціаліста. Однією з таких дисциплін є «Кадровий менеджмент». Переходячи до розгляду доцільності вдосконалення вивчення курсу «Кадровий менеджмент» у виші, зупинимось на поясненні суті кадрового менеджменту. Це допоможе зрозуміти його значення в модернізації сучасної системи вищої освіти.

«Кадровий менеджмент» – поняття складне та неоднозначне в контексті цієї дефініції. Досить часто поняття «кадровий менеджмент» розуміється як синонім понять «управління людськими ресурсами», «управління кадрами» та «управління персоналом». Разом із тим низка дослідників розводять їх у різні площини і приділяють більше уваги детальному описанню цих визначень [1; 3].

У межах теоретичного аналізу значення кадрового менеджменту в формуванні здатності працевлаштування та конкурентоспроможності майбутнього спеціаліста поняття «кадровий менеджмент» будемо розуміти як цілеспрямований вплив на кадрову складову частину організації з метою ефективного використання людей (персоналу) задля досягнення цілей організації та індивідуальних особистісних цілей [2, с. 10], що включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління персоналом; заохочення, відбір, оцінку, просування та звільнення персоналу; управління кар'єрою та низку інших аспектів.

Метою вивчення кадрового менеджменту у виші є формування комплексу знань стосовно ефективності діяльності персоналу в організації на принципах теоретичних основ менеджменту. Завданнями дисципліни виступають вдосконалення уявлень про управлінську діяльність та головну роль керівництва кадрами на етапі сучасного розвитку суспільства; проектування програм профвідбору та систематизація підходів стосовно стилю та методів управління міжособистісними стосунками з позиції ефективності організаційної діяльності.

Необхідність вдосконалення методики викладання кадрового менеджменту стає очевидною задля досягнення проаналізованих вище освітніх задач та в контексті реформування вищої освіти.

У розробці нових методичних підходів у викладанні кадрового менеджменту важливо робити акцент на використанні технологій активного навчання, навчання на основі наявного досвіду, проблемному навчанні. Важлива роль відводиться самостійній роботі студентів, її методичному забезпеченню та контролю.

Наголосимо, що формування кар'єрних навиків у межах вивчення кадрового менеджменту важливо здійснювати як в аудиторії (підготовка докладів, презентацій, вправ на прийняття рішень, мозковий штурм, розробка плану дій та інші техніки та методи розвитку вказаних навиків), так і ззовні (участь у професійних спільнотах, професійно орієнтованих проєктах, тренінгах тощо). Вдалим доповненням до вказаних методик стане організація роботи вузівських центрів працевлаштування та кар'єра-центрів, робота яких має бути основана на міжкафедральному діалозі та використанні курсу «Кадровий менеджмент» як інструментарію у своїй роботі. Саме за таких умов, на наш погляд, буде реалізовуватись формування кар'єрних навичок та відбуватиметься більш локальна, студентоцентрована робота в напрямі підготовки спеціалістів, затребуваних на ринку праці. При цьому вказані умови мають бути одночасно відображені в програмах, місії та стратегії вузу, разом із розвитком системи менеджменту якості освіти та підготовки спеціалістів із навиками працевлаштування, а також орієнтацією професорсько-викладацького складу вишу на підготовку спеціалістів із таким набором навиків. У межах викладання кадрового менеджменту разом із формуванням практичних навиків важливим є формування мотиваційних умов навчання, відповідальність за які покладено на викладачів. Мотиваційні умови пов'язані із формуванням професійної групи мотивів, тобто бажань та прагнень до професійного зростання; усвідомлення власної відповідальності за своє професійне становлення та готовність до навчання протягом життя; позитивного відношення до обраної спеціальності; прагнення до суспільного визнання власних професійно зна-

чимих досягнень. Неувага викладачів до вказаних мотиваційних умов призводить до розчарування студентів в обраній спеціальності та подальшого зниження їхньої кваліфікації.

Висновки. Таким чином, орієнтування студентів на відповідальне ставлення до власного професійного становлення шляхом реалізації у виші комплексу студентоцентризованих організаційно-педагогічних умов, що спрямовані на підвищення рівня працевлаштовуваності та конкурентоспроможності студентів, може бути одним із засобів вирішення проблем сучасної вищої освіти щодо підготовки висококваліфікованих випускників, затребуваних на сучасному ринку праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Москва : Издательский центр «Академия», 2010. 224 с. URL: <https://www.twirpx.com/file/2239482/>.
2. Варій М.В. Загальна психологія : навчальний посібник. Київ : «Центр учбової літератури», 2007. 968 с. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-book-113.html>.
3. Веснин В.Р. Менеджмент : учебник. Москва : ТК Велби, Проспект, 2006. 504 с. URL: <http://alleng.org/d/manag/man001.htm>.
4. Горбань О.В. Національна вища освіта в контексті інтеграції в єдиний європейський освітній простір (філософсько-світоглядні засади). *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя, 2006. Вип. 24. С. 51–59.
5. Про освіту : Закон України від 20 груд. 2018 р. № 2661. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
6. Ключ А.І. Вища освіта України в умовах євроінтеграції. *«Гілея: науковий вісник»* : збірник наукових праць. Київ, 2016. Вип. 115. С. 439–442.
7. Минин М.Г., Новоклинова А.В. Совершенствование процесса формирования навыков трудоустройства и карьеры студентов вуза. *Известия Алтайского государственного университета*. 2013. № 2-1 (78). С. 33–35. URL: <http://izvestia.asu.ru/2013/2-1/peda/06.ru.html>.
8. Рашкевич Ю.М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти : монографія. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2014. 168 с.
9. Чумак О.В. Парадигми освіти XXI століття: інноваційні аспекти, 2012. URL: virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf1/Chumak.pdf.
10. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента. Київ : МАУП, 2004. 280 с.
11. Harvey L. On Employability, 2003. URL: <http://qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveyonemp.pdf>.