

## **СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТА ПОЛОЖЕНЬ БОЛОНСЬКОЇ ДЕКЛАРАЦІЇ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Костенко А.Г.

Донецький національний технічний університет

*Розкрито методи впровадження в навчальний процес принципів і положень Болонської декларації, спираючись на досвід Університету соціальних наук імені П'єра Мендеса Франса, м. Гренобль, Франція. Досліджуються особливості реалізації принципів формування ступенів освіти за двома циклами, кредитно-модульного накопичення знань, компетенцій, умов мобільності студентів і викладачів, термінів навчання.*

Глибокі зміни принципів сучасної ринкової економіки, їх глобальний характер, збереження і розвинення категорій приватної власності і соціальних гарантій, визначили первинну роль людського фактору в світовій економіці, як головного джерела її розвитку. Діяльність персоналу організацій постійно оновлюється у тісному зв'язку з економікою, що трансформується, це викликає необхідність адекватного формування людського капіталу та удосконалення методів управління персоналом на науковій основі. Визначна роль у цьому процесі належить вищій школі, яка має трансформуватися, виходячи з соціальних потреб суспільства. Однією із сфер діяльності європейської системи вищої освіти, що поширюється, стала підготовка фахівців з управління персоналом. Значного розвитку вона одержала у Франції, яка набула на цей час можливості поширювати свій досвід на інші країни, включаючи Україну. Розвиток цього напрямку підготовки фахівців збігається у часі з втіленням у практику навчання принципів Болонської декларації, тому є необхідність розглядати їх як нерозривний процес.

На прикладі Гренобльського Університету соціальних наук імені П'єра Мендеса Франса можна дослідити окремі риси вищої освіти Франції. Особливістю французької освітньої системи є надання студенту можливості після отримання будь-якого із дипломів (дипломи видаються після закінчення третього, четвертого та п'ятого курсів), тимчасово припинити навчання та зайнятися практичною діяльністю. При цьому за кожним із студентів, що припинили освіту, зберігається можливість продовжити її, незалежно від строку перерви у навчанні. Тому в студентських групах спостерігається значний віковий діапазон тих, хто навчається.

Починаючи з вересня 2004 р. Гренобльський університет перейшов на нову систему освіти, що відповідає вимогам Болонської декларації. У зв'язку з цим система підготовки фахівців з управління персоналом зазнала деяких змін. По закінченні середнього навчального закладу учень одержує диплом бакалавра (ВАС), наявність якого, якщо він обрав для себе відповідну спеціальність, дає йому можливість до вступу в університет без

іспитів. Після закінчення в університеті третього курсу студент одержує свій перший диплом-ліцензію (de Licence) про вищу освіту за фахом управління персоналом. Отриманий диплом дає студенту право без проходження конкурсного відбору продовжити навчання на четвертому курсі на здобуття першого ступеня магістра (Master 1). Після закінчення четвертого курсу проводиться конкурсний відбір, пройшовши який студент отримує змогу продовжити навчання на здобуття другого ступеня магістра (Master 2). Відмінність першого і другого рівнів магістра полягає у тому, що на першому рівні даються загальні знання за обраним фахом. На другому рівні усі навчальні програми мають більш прикладний характер. Випускники університету мають право до вступу в докторантуру (la Doctorat).

Слід враховувати, що студентам, магістрантам і докторантам, як фахівцям з управління персоналом, надається згода працювати на підприємствах. Вони мають можливість заключати альтернативні контракти, сутність яких полягає у тому, що вони навчаються в університеті і працюють, отримуючи від підприємства заробітну плату. Наприклад, студентам віком до двадцяти п'яти років виплачується 80% від мінімальної заробітної плати, а процес навчання поділяється на дві частини: два тижні студент навчається і два тижні працює на підприємстві. На факультеті соціальних наук у Греноблі застосовується також графік навчального процесу, де на тиждень три дні студент працює на підприємстві як фахівець, виконуючи функції управління персоналом, далі два дні вчиться в університеті та ще два дні навчається самостійно.

В умовах конкуренції на ринку праці Франції рівень заробітної плати не може бути лише єдиним визначаючим фактором, також діють інші фактори: вартість робочої сили, реалізація потенціалу, результати праці (продуктивність, гнучкість, якість), територіальне розміщення. Більша частина приватних фірм Франції в системі управління трудовими ресурсами все більшу увагу приділяють розвитку компетенцій найманих працівників. На цій підставі французький університет у Греноблі багато уваги приділяє формуванню певного рівня компетенції фахівця як освітнього надбання. Оцінка компетентності працівника повинна включати не тільки відповідність його кваліфікації технічним вимогам до роботи, що виконується, але і більш широке відображення рівня наявних знань при виконанні роботи. При достатній компетентності фахівець повинен знати, чому виконується дана робота, якими методами її взагалі можна було виконати, вміти зробити порівняння методів, усвідомлювати, чому було застосовано саме цей метод її виконання. Все це сприяє розвитку управління персоналом з урахуванням зміни характеру праці [1]. Вимоги з компетентності ставляться не тільки до студентів або викладачів. Більш широко студентів, як наступних фахівців з управління персоналом, навчають на підставі теорії і практики визначати компетентність працівників підприємств і організацій.

Розглянемо формування компетентності як об'єкта в системі управління персоналом більш детально. Працівник компетентний [*compétens* належний, здібний] – це знаюча в визначеній області діяльності

людина, що має право за своїми здібностями і знаннями або повноваженнями робити чи вирішувати що-небудь, судити про щось.

В умовах економічної і соціальної трансформації на системи формування кваліфікації робітників в Україні впливають наступні обставини:

- знецінення вимог до кваліфікації робітників з боку наймачів, тому що за більш вищу кваліфікацію наймачі не бажають гідно платити;
- втрата поки що існуючого контингенту кваліфікованого персоналу у зв'язку з переходом робітників на інші підприємства, на роботу не за фахом, але де більш платять, хай вже й поденно;
- в галузі масових професій, що не потребують високої кваліфікації, попит на робочу силу задовольняється, виключення складають ті професії, за якими відсутня масова підготовка, або де потрібне тривале навчання;
- економічно стійкими є фірми з нескладною продукцією або послугами, що не потребують високої кваліфікації робітників, а високотехнологічна продукція українських товаровиробників на ринках практично відсутня;
- на ринку праці з'являються дефіцитні професії робітників та їх елітні професійні групи, спроможні утримувати свою заробітну плату на високому рівні (банківські працівники, фінансисти, рекламні робітники, фахівці з телекомунікацій, маркетологи та ін.);
- змінюється зміст понять, визначаючих кваліфікацію робітників та системи оцінок кваліфікації, з'являються фахівці з управління персоналом (менеджери), що формують трудовий потенціал підприємства;
- виникла потреба в управлінні компетенцією персоналу – окремих робітників та їх груп.

В умовах економічної і соціальної трансформації виробництва при наявності змінного попиту і нестійкого ринку виникає необхідність підвищення гнучкості технологій на підприємствах та відповідної трансформації кваліфікації персоналу. Тобто, організація праці повинна забезпечувати працівникам можливість набуття кваліфікації. Тепер недостатньо подавати організацію як «раціональну» систему по співвідношенню її елементів. На перший план виступає більш важлива обставина – вплив на успіх організації її персоналу. З урахуванням цієї обставини організацію слід розглядати як «природну» систему, успіх якої визначається «гармонією» інтересів окремих груп учасників виробництва. Тому не раціональне побудування елементів, а насамперед гармонія інтересів може привести до успіху діяльності. Однак, особи різної компетенції мають різні поняття інтересів, внаслідок чого досягнення гармонії протилежних інтересів стає надто складною проблемою [2].

Відбувається також зміна пріоритетів управління персоналом. На початку ХХ століття були сформовані «закриті» системи управління, які вимагали раціональної організації виробництва і відповідного командування. Від робітника вимагалось мати необхідну кваліфікацію як здібності виконувати обумовлені операції та мати відповідні психофізіологічні властивості. У «відкритих» системах того періоду робітнику надавалася можливість адаптації і підвищення кваліфікації при зміні умов праці.

На початку ХХІ століття вже переважають гуманітарні підходи до найманого робітника як особи, сформовані за ідеями Теодора Шульца, Гарі Беккера і Вільяма Скотта. Системи управління персоналом вже передбачають формування мотивації, підвищення освіти, стимулювання діяльності, мобілізацію ділової активності, розширення потенціальних можливостей, оцінку відношення робітника до праці. Як узагальнююча характеристика робітника на перший план виступає його компетенція. Саме формування компетенції здійснюється за рахунок капіталовкладень тому, що вона втілює такі особисті якості робітника, як рівень знань, вміння, навички, досвід, мобільність, здатність до співробітництва. У більш широкому плані це передбачає наявність у робітника зацікавленості у роботі і її результатах, наявність у нього відповідного рівня освіти і обсягу знань та бажання і здатність для їх підвищення, володіння функцією робочого місця (а не присутність на робочому місці), ініціативою, здатність до спілкування і колективної праці, роботі у групі, уміння ставити цілі діяльності і досягати їх. Пріоритети оцінки компетенції робітника зміщуються з контролю результатів роботи до контролю цілей діяльності. При контролі по цілям використовується поняття “контрольована автономія” робітника, коли контроль здійснюється тільки за постановкою виробничої задачі і способами підготовки її рішення. Володіння автономією розглядається як здатність адаптації до нових умов діяльності [3].

Умови забезпечення мобільності студентів і викладачів за досвідом французького університету у Греноблі слід розглядати з двох позицій:

- а) можливості продовження навчальної роботи шляхом переміщення для вивчення та викладання визначених навчальних курсів в інших навчальних закладах, містах і країнах з метою широкого доступу до європейських освітніх і наукових надбань;
- б) можливості продовження навчання і викладання шляхом зміни періодів навчальної роботи і науково-практичної діяльності протягом усього життя, без обмежень за часом, віком, містом і країною.

Практика залучення іноземних студентів до навчання в Греноблі за умови мобільності набуває поширення, у тому числі і за рахунок студентів з України. Розглядається питання про зустрічне направлення студентів з Гренобля для навчання в Україні. Практична реалізація у вищій школі України принципу мобільності буде сприяти її інтеграції у європейський науковий простір, скорішому досягненню відповідних норм і стандартів в освіті і науці, надбанню власних наукових здобутків фахівців та їх поширенню в світі. Лише активна участь студентів і викладачів в Болонському процесі завдяки мобільності може забезпечити його кінцеву реалізацію. Головне – сприяти індивідуальному розвитку людини.

#### Перелік посилань

1. А.Слободской, Я.Клементовичус, М.Бартоли. Экономическая трансформация и управление человеческими ресурсами. – Гренобль: L’Espace Europe, 1999. – 263 с.
2. Y. Clot. Le travail sans homme. – Editions La Decouverte, 1995.
3. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. – N.-Y.: Jossey-Bass Publ., 1985.