

ПІДГОТОВКА КАДРІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ НА ТЕРНОПІЛІ

Сучасні дослідження в галузях теоретичної і прикладної економіки дозволяють стверджувати, що головним резервом подальшого розвитку національного господарства є ріст ефективності використання трудового потенціалу. Сьогодні особливо актуальним є перехід до інноваційних методів розвитку економіки, що може бути реалізовано тільки шляхом усестороннього використання інтелектуальної складової трудового потенціалу.

На етапі переходу до інформаційного суспільства зростає інтерес до проблем управління персоналом, виникає необхідність оцінки існуючих тенденцій в організації оплати праці, визначення способів винагородження персоналу і т.д. Власне об'єктивні передумови і особливо необхідність науково-обґрунтованих підходів щодо використання трудового потенціалу суспільства зумовили доцільність підготовки фахівців з управління персоналом і економіки праці, що було реалізовано у вищій школі на початку 90-х років минулого століття.

У ТНЕУ підготовка фахівців за спеціальністю «Управління трудовими ресурсами» розпочалась в 1993 році. Однак, вже в 2005 році ця спеціальність була трансформована в «Управління персоналом і економіка праці». Підготовка фахівців здійснюється на факультеті економіки і управління за трьома освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст» і «магістр». На кафедрі управління персоналом і регіональної економіки здійснюється підготовка аспірантів за спеціальністю «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика».

Підготовку фахівців з «Управління персоналом і економіки праці» забезпечує кафедра «Управління персоналом і регіональної економіки», науково-педагогічний колектив якої нараховує 20 осіб, з яких 2 професори, 15 доцентів і 3 аспіранти. Основне завдання кафедри – підготовка бакалаврів, спеціалістів, магістрів, аспірантів і забезпечення національної економіки висококваліфікованими фахівцями, здатними на належному рівні впроваджувати досягнення науково-технічного прогресу та передового досвіду світових лідерів. Науково-педагогічний колектив університету в т.ч. кафедри управління персоналом і регіональної економіки постійно працюють над удосконаленням організації навчального процесу і системи оцінювання знань студентів в контексті вимог Болонської декларації. В умовах демографічної кризи спостерігається тенденція до зниження чисельності абітурієнтів вищих навчальних закладів. Все актуальнішою стає проблема «пошуку» власного абітурієнта, що породжує необхідність урізноманітнення форм профорієнтаційної роботи.

У Тернопільському національному економічному університеті питання вдосконалення організації навчального процесу постійно перебувають в полі зору ректорату, деканатів, навчального управління і методичних комісій з окремих спеціальностей. Регулярний перегляд навчальних планів, освітньо-професійних програм окремих спеціальностей, належне забезпечення студентів підручниками, посібниками, методичними розробками, широке використання в навчальному процесі комп'ютерної та аудіовізуальної техніки, постійне підвищення фаховості науково-педагогічних працівників є запорукою підготовки професійно підготовлених фахівців. Разом з тим в організації навчального процесу ще є значні резерви вдосконалення. Мається на увазі перш за все посилення контролю за самостійною роботою студентів. Згідно з вимогами Болонської декларації в навчальних планах підготовки фахівців майже половина навчальних кредитів виділяється на самостійне опрацювання студентами навчального матеріалу. Сьогодні на допомогу студентам кафедрами розробляються методичні матеріали для кращого засвоєння тем, які винесені на самостійне вивчення. На кожній з випускових кафедр функціонує комп'ютерна лабораторія, де студенти мають можливість в позаурочний час контролювати свої знання. Все ширше використовується тестовий контроль. Впродовж семестру з кожної дисципліни студент повинен один з модулів здати шляхом тестового контролю в комп'ютерній лабораторії.

З метою поліпшення фахової підготовки майбутніх спеціалістів і магістрів в

університеті здійснюється розробка практичних завдань з фахових нормативних дисциплін. Ці завдання повинні бути зорієнтовані на вирішення питань, що можуть виникати в процесі практичної діяльності. Наявність достатньої кількості комп'ютерів на випускових кафедрах дозволяє успішно реалізовувати поставлені завдання. Успішна розробка таких практичних завдань в значній мірі залежатиме від фаховості науково-педагогічних колективів випускових кафедр, від результативності співпраці викладачів фахових дисциплін з спеціалістами профільних підприємств, установ і організацій.

Підготовка висококваліфікованих фахівців у значній мірі залежить від рівня організації виробничих і переддипломних практик, магістерського стажування. З метою озброєння студентів практичними навиками і методами опрацювання статистичної звітності та вивчення організації виробничої діяльності студенти IV курсу перед проходженням виробничої практики проходять фаховий двотижневий тренінг. Разом з тим, необхідно відзначити, що високий рівень організації виробничої практики, магістерського стажування є запорукою практичної підготовки фахівця. Але з точки зору організації практичної підготовки майбутніх фахівців в нас ще є великі резерви. Йдеться в першу чергу про визначення на рівні держави переліку підприємств, установ і організацій, які можуть бути залучені, як бази проходження практики. На таких базах варто визначити спеціалістів, які здатні керувати практичною підготовкою майбутніх фахівців. І можливо найголовніше. У ринкових умовах матеріальне стимулювання керівників практик є головною умовою її результативності.

В справі практичної підготовки майбутніх фахівців за державним замовленням основну роль мають відігравати державні відомства, установи і організації. У нашому випадку це Міністерство соціальної політики, Держаний центр зайнятості. Особлива роль університету в практичній підготовці фахівців, які навчаються на контрактних умовах. В сьогоденних умовах, з метою належної організації практичної підготовки студентів відділ працевлаштування випускників координує роботу деканатів з пошуку баз практики і організації її проходження.

На часі поліпшення організації виробничої і переддипломної практики та магістерського стажування, студентів заочної форми навчання, особливо тих, які працюють не за спеціальністю, або зовсім не працевлаштовані.

У сучасних умовах досить актуальною і водночас складною є проблема працевлаштування випускників. Випускники ТНЕУ завоювали собі авторитет працюючи на різних посадах в органах державної влади, місцевого самоврядування, в приватних структурах різних галузей та сфер національної економіки

Однак, проблема працевлаштування випускників вищої школи вимагає певної уваги з боку державних органів влади. Сьогодні в масштабах держави не відслідковується рух кадрів вищої кваліфікації тобто відсутній моніторинг наявності вакансій для випускників вишів. У структурі мігрантів переважають особи, на навчання яких у вищих навчальних закладах держава затратила значні кошти. Про актуальність проблеми працевлаштування свідчить розпорядження Кабінету Міністрів України №17-26р від 27.08.2010 р. «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів». На нащ погляд дане розпорядження варто було б доповнити пунктом: «Зобов'язати центральні і місцеві органи влади і місцевого самоврядування щоквартально звітувати Міністерству соціальної політики про наявність вакантних місць для заміщення їх випускниками вищих навчальних закладів». Наявність таких даних дозволила б Міністерству освіти, науки, молоді і спорту надавати випускникам цільові направлення на роботу і в першу чергу тим, що навчаються за державним замовленням. Адже Міністерство охорони здоров'я здійснює щорічно направлення на роботу випускників медичних вузів.

У найближчі роки ситуація з працевлаштуванням випускників вишів ускладниться. Так в результаті адміністративної реформи буде вивільнено значну кількість державних службовців, які претендуватимуть на вакантні місця і в т.ч. в бюджетних установах і організаціях. Проведення в майбутньому пенсійної реформи загострить ситуацію на ринку праці, оскільки підвищення пенсійного віку для жінок і чоловіків державних службовців гальмує вивільнення робочих місць як на підприємствах так і в установах і організаціях.

На наш погляд, вирішення проблеми працевлаштування випускників університету, які вчаться за спеціальностями «Управління персоналом і економіка праці» та «Соціальна робота» необхідно починати з кардинальних змін у підходах до формування персоналу районних, міських і обласних управлінь праці і соціального захисту населення, районних, міських і обласних центрів зайнятості населення. Для цього треба переглянути ряд нормативно-правових актів, які регламентують прийом на роботу в більшості бюджетних організаціях. Особливо це стосується конкурсного формування персоналу вище згаданих установ і організацій. Вже в оголошеннях про конкурс на посади від майбутніх кандидатів вимагається стаж роботи за спеціальністю. Таким чином, для випускників вищих навчальних закладів створюються штучні перешкоди при працевлаштуванні. Тим часом, персонал багатьох установ і організацій формується з числа осіб без базової освіти. З часом такі особи проходять так звану перепідготовку на короткотермінових курсах в галузевих інститутах підвищення кваліфікації і таким чином при подальшій атестації такі особи вже іменуються фахівцями і займають відповідні посади. А випускники вишів не працевлаштувавшись за фахом втрачають кваліфікацію.

Значним резервом для працевлаштування випускників спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» є співпраця з приватними і бізнес структурами, яким необхідні фахівці з кадрових питань, організації праці і заробітної плати. Адміністрація університету, деканат, відділ працевлаштування намагаються залучити керівників малого і середнього бізнесу до співпраці. Власне малі і середні підприємства розглядаються нами як об'єкти працевлаштування випускників, які навчаються на контрактних умовах. Наша співпраця з приватними структурами могла б бути більш результативною при умові державної підтримки роботодавців, яка б їх заохочувала у працевлаштуванні випускників вищих навчальних закладів.

Область в останні роки перетворилася в центр підготовки кадрів для національної економіки. Однак ринок праці області не спроможний використати всіх випускників вищих навчальних закладів і тому необхідно, виходячи з державних інтересів, вдосконалювати організацію працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, що матиме вагомі економічні, соціальні і демографічні наслідки.