

СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ КЛАСИЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

Анотація. Актуальність проблеми стратегічного розвитку персоналу вищих навчальних закладів обумовлена сучасними вимогами до підготовки висококваліфікованих фахівців. Вибір видів та форм розвитку академічного, наукового, адміністративно-управлінського, навчально-допоміжного, інженерно-лаборантського та бібліотечного персоналу спрямований на реалізацію завдань, які стоять перед працівниками ВНЗ в умовах інтеграції до європейського освітнього простору.

Ключові слова: персонал ВНЗ, стратегічний розвиток, підвищення кваліфікації, перепідготовка, саморозвиток.

Аннотация. Актуальность проблемы стратегического развития персонала вузов обусловлена современными требованиями к подготовке высококвалифицированных специалистов. Выбор видов и форм развития академического, научного, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-лаборантского и библиотечного персонала направлен на реализацию задач, стоящих перед работниками вузов в условиях интеграции в европейское образовательное пространство.

Ключевые слова: персонал вузов, стратегическое развитие, повышение квалификации, переподготовка, саморазвитие.

Annotation. Emphasizing the problem of strategic development of university staff is worked out according to the modern requirements for the preparation of highly qualified specialists. The choice of kinds and forms of academic, scientific, administrative, manager, educational support, engineering and library staff is directed at realizing the challenges facing university staff in terms of integration into the European educational space.

Key words: university staff, strategic development, training, retraining, self-development.

Інтеграція до європейського освітнього простору, реалії сьогодення, висувають нові вимоги щодо якості підготовки фахівців з вищою освітою. У зв'язку з цим для забезпечення державних стандартів освіти, організації навчального процесу на високому рівні необхідно мати висококваліфікованих працівників. Зважаючи на неоднорідність персоналу вищих навчальних закладів, питання його розвитку набувають особливого значення.

До питання стратегічного розвитку персоналу вищих навчальних закладів зверталися В.Астахова, О.Вашуріна, В.Веряскіна, Г.Матушинський, М.Плугіна.

Метою публікації є розглянути види і форми розвитку персоналу вищих навчальних закладів.

Сучасна вища школа ставить високі вимоги до оновлення конкретних знань і навичок не лише науково-педагогічного персоналу, але й інших співробітників університетів. Традиційно розвиток персоналу в університетах трактується розвиток академічного персоналу [2, 87], що включає в себе формальні курси підвищення кваліфікації раз на п'ять років, участь у конференціях, семінарах, спеціальних навчальних проектах тощо. Відповідно до ст. 52 Закону України «Про

вищу освіту» вищий навчальний заклад зобов'язаний забезпечувати підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників не рідше одного разу на п'ять років зі збереженням середньої заробітної плати.

Зростання ролі працівників усіх рівнів в умовах євроінтеграції засвідчує необхідність розглядати розвиток персоналу вищого навчального закладу як цілісну систему, в якій можна виділити ряд підсистем (наприклад, підсистему розвитку академічного, наукового, адміністративно-управлінського, навчально-допоміжного, інженерно-лаборантського, бібліотечного персоналу тощо).

У багатьох країнах питання стратегічного розвитку персоналу вищих навчальних закладів мають чіткі пріоритети, як на інституціональному, так і на національному рівні. На національному рівні розвиток персоналу, як правило, пов'язаний зі змінами, що відбуваються у політиці уряду, і пріоритетами у системі вищої освіти, змінами у вимогах різних груп споживачів, з розвитком нових промислових та інформаційних технологій тощо. Часто розвиток персоналу розглядається як стратегія для збереження високоякісного персоналу у ВНЗ. На інституційному рівні розвиток персоналу є одним з напрямів діяльності ВНЗ, існує розроблена політика і відповідна спеціальна університетська програма. Однією з основних цілей університетської політики є підтримка саморозвитку співробітників, тобто персональної відповідальності за свій розвиток в рамках організації [2, 89].

Система організації підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників склалася в радянський час і сьогодні існує практично без змін. Її функціонування в умовах модернізації системи вищої освіти не відповідає соціальним та економічним вимогам сьогодення. Праці багатьох науковців присвячені проблемі удосконалення діяльності ІПК, ФПК та інших установ. Розкриваються недоліки у їхній роботі, пропонуються нові форми і методи підвищення ефективності їхньої діяльності [4; 6].

Важливими складовими системи освіти (і вищих навчальних закладів у тому числі) стають креативність, здатність до зростання і розвитку, тобто нерозривний зв'язок зі змінами, що відбуваються в навколишньому середовищі, з яким навчальні заклади постійно обмінюються інформацією, людськими ресурсами і звідки отримують фінанси [3, 29-31]. Сформулювати ці якості можна тільки в ході вирішення конкретних завдань, що стоять перед кожним окремим ВНЗ, де і повинні вирішуватися конкретні питання систематичного підвищення кваліфікації кожного працівника ВНЗ.

Організацію розвитку персоналу ВНЗ необхідно розуміти як безперервну освіту кожного співробітника, що охоплює весь період роботи в університеті і включає різні види діяльності і форми. Необхідність постійного професійного зростання, підвищення теоретичної і практичної складової кваліфікації працівника, оволодіння сучасними інформаційними технологіями та використанням їх у навчальному процесі, удосконалення психолого-педагогічної підготовки зумовлюють вироблення нових підходів до розвитку персоналу.

З метою підвищення якості освіти в університеті, швидкого реагування на сучасні світові та національні тенденції в освітньому процесі, удосконалення науково-теоретичних, науково-методичних знань і професійних компетенцій працівників університету відповідно до вимог державних освітніх стандартів, інтеграції до європейського освітнього простору, збагачення досвіду організації навчального процесу в умовах зміни змісту, характеру, технологій професійно-педагогічної діяльності в університеті використовуються різні види розвитку персоналу:

- саморозвиток,
- навчання на робочому місці,
- адаптація нових співробітників

- підвищення кваліфікації,
- перепідготовка,
- стажування.

Форми розвитку персоналу університету можна умовно поділити на дві групи поклавши в основу часові та територіальні критерії. До першої групи належать:

- короткотермінові курси лекцій, семінари, тренінги;
- довготермінові програми підвищення кваліфікації;
- стажування у провідних вітчизняних та зарубіжних ВНЗ, науково-дослідних інститутах, бібліотеках тощо.

До другої групи можна віднести:

- підвищення кваліфікації з відривом і без відриву від основної діяльності на базі власного ВНЗ;
- підвищення кваліфікації з відривом від основної діяльності на базі провідних українських ВНЗ, науково-дослідних інститутів, бібліотек тощо;
- підвищення кваліфікації з відривом від основної діяльності на базі зарубіжних ВНЗ, наукових установ, бібліотек тощо.

Серед науковців немає однаковості щодо бази проведення заходів з підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. В.І.Астахова вважає, що найперспективнішим є створення різних форм перепідготовки безпосередньо у вузах або у міжвузівських комплексах з урахуванням специфіки їх викладацького контингенту, бачення завдань і проблем, які постають перед колективом [1, 115].

І.Мосічева, В.Шестак, А.Сігов та інші вважають, що передовий досвід провідних університетів використовується недостатньо, у той час як деякі ВНЗ об'єктивно не можуть забезпечити якісне підвищення кваліфікації. Проведення підвищення кваліфікації у структурних підрозділах ВНЗ і відсутність бюджетної статті витрат на відрядження негативно позначаються на результативності процесу і гальмують запровадження нових форм і методів реалізації стратегічного розвитку персоналу. Науковці пропонують вдаватися до мережевого підходу до підвищення кваліфікації НПП, за якого її організовують і проводять так звані базові ВНЗ, а також спеціально створений центр здійснює постійний оперативний моніторинг з використанням сучасних інформаційних технологій [5]. На думку О.П.Владиславлева, більшості працівникам доводиться не стільки підвищувати, скільки підтримувати свою кваліфікацію за допомогою безперервного засвоєння нових знань у різних формах. Функція підтримки кваліфікації відіграє самостійну роль, тим більшу, чим вище використовуваний рівень кваліфікації [4, 104].

На нашу думку, конкретна мета підвищення кваліфікації повинна визначати базу її проведення. Наприклад, метою розвитку навчально-допоміжного персоналу ВНЗ є удосконалення планування, організації та контролю навчального процесу, забезпечення належного виконання управлінських рішень ректорату університету, підвищення виконавської дисципліни як у ВНЗ в цілому, так і у структурних підрозділах. Відповідно базами для підвищення кваліфікації цієї категорії працівників має бути як власний ВНЗ, так і провідні університети регіону, країни.

При проведенні навчання на базі університету до викладання можна залучати провідних наукових та науково-педагогічних працівників, керівний склад університету тощо.

Стратегічний розвиток персоналу є одним з найважливіших в управлінні персоналом вищого навчального закладу. Проте система організації підвищення кваліфікації працівників потребує докорінних змін з огляду на соціальні та економічні вимоги сьогодення.

Основною метою університетської політики є підтримка саморозвитку співробітників, тобто персональної відповідальності за підвищення своєї кваліфікації в рамках ВНЗ.

Список використаних джерел

1. Астахова, В. И. Особенности положения преподавателей вузов Украины [Текст] / В. И. Астахова // Социологические исследования. - 2007. - № 8. - С. 114-120.
2. Вашурина, Е. В. Вопросы стратегического развития университетского персонала [Текст] / Е. В. Вашурина // Университетское управление. - 2005. - № 4(37). С. 87-97.
3. Верякина В. Н. Динамика развития человеческого потенциала и приоритеты высшего образования [Текст] / В. Н. Верякина // Высшее образование в России. - 2005. - № 2. - С. 29-31.
4. Матушинский, Г. «Поддержка» и /или «повышение квалификации» [Текст] / Г. Матушинский // Высшее образование в России. - 2002. - № 5. - С. 103-106.
5. Мосичева, И. Сетевой поход к организации повышения квалификации преподавательского корпуса [Текст] / И. Мосичева, В. Шестак, А. Сигов, А. Берзин, В. Панков, В. Куренков // Высшее образование в России. - 2008. - № 1. - С. 109-112.
6. Плугина, М. Организация системы повышения квалификации преподавателей [Текст] / М. Плугина // Высшее образование в России - 2005. - № 1. - С. 126-130.

УДК 159.955:044:374.32(045)

Ю. Б. ІВАНЧУК

ПЛАНЕТАРНЕ МИСЛЕННЯ ТА ЕТАПИ ЙОГО ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ В ПРОЦЕСІ ФУНДАМЕНТАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ У ВНЗ

Анотація. Стаття присвячена розвитку ноосферного світогляду та формуванню планетарного мислення у майбутніх фахівців з інформаційної безпеки в процесі фундаментальної підготовки у вищому технічному навчальному закладі.

Ключові слова: ноосферний світогляд, планетарне мислення, фундаментальна підготовка, фрагментарне мислення.

Аннотация. Статья посвящена развитию ноосферного мировоззрения и формированию планетарного мышления у будущих специалистов по информационной безопасности в процессе фундаментальной подготовки в высшем техническом учебном заведении.

Ключевые слова: ноосферных мировоззрение, планетарное мышление, фундаментальная подготовка, фрагментарное мышление.

Annotation. The article is devoted to the development of noosphere outlook planetary formation and thinking of the future of information security professionals in the process of basic training at higher technical schools.

Keywords: Noosphere worldview, planetary thinking, basic training, fragmented thinking.

Актуальність проблеми. Однією з основних проблем ХХ століття є те, що людина стала головною причиною порушення світового балансу, екологічна криза сьогодні набула загальнопланетарного масштабу, що створюючи реальну загрозу виживання людства. Фрагментарне мислення, на якому, переважно, побудована класична наукова парадигма ХІХ-ХХ століття (так звана Ньютонівсько-Картезіанська механічна модель світу), призвело до утилітарного ставлення людей до природи, механістичного розуміння зв'язків природи та людини, держави і суспільства, формування своєрідної психології буття, де раціональне мислення виступає панівним чинником над чуттєвим.