

УДК 378.17 : 331.4

Завидівська О. І.

## ПІДГОТОВКА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

*У статті обґрунтовано цілісну дидактичну концепцію підготовки фахівців з управління персоналом, що передбачає їхню готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Здійснено аналіз специфіки професії фахівця з управління персоналом. Представлено сучасний концепт змісту професійної підготовки майбутніх фахівців з управління персоналом. Розкрито особливості інтеграції міждисциплінарних зв'язків фахових дисциплін для можливості створення інноваційної технології формування у майбутніх управлінців здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.*

**Ключові слова:** студенти, професійна підготовка, майбутні фахівці з управління персоналом, методики і технології навчання, здоров'яорієнтоване середовище, організація.

**Постановка проблеми.** Критично оцінюючи реалії сьогодення, доводиться констатувати, що соціально-політичні й економічні зміни, процес системних суспільних перетворень, що відбуваються в нашій країні, породив глибоку кризу багатьох сторін життя нашого суспільства. У праці "Філософія науки" науковці М. Іщенко та І. Руденко вказують на те, що "людське суспільство як реальність перебуває в прямій залежності від того, що саме ми знаємо про суспільство і наскільки вміємо в ньому жити" [5, с. 119]. Утвердження загальнолюдських цінностей з одного боку і погіршення стану здоров'я (наявність хронічної патології, спадкових захворювань, слабкий захист імунної системи тощо) – з іншого, породжує соціальне замовлення суспільства на підготовку фахівців з управління персоналом нової формації. Сучасний управлінець потребує не лише професійних вмінь щодо підбору кадрів в організації, а й готовності до створення здоров'яорієнтованих умов праці, що відповідатимуть вимогам працівників.

Створення передумов для формування духовних і моральних цінностей працівників шляхом включення у трудовий процес інноваційних здоров'язбережувальних механізмів як потужного фактору свідомої гармонізації індивідуального розвитку людини на основі уніфікації професійного середовища – основна місія сучасного фахівця з управління персоналом. "Включеність" працівників у трудовий процес, орієнтований на збереження здоров'я, є важливим і необхідним явищем для успішного фінансового зростання будь-якої компанії, що є вже доведеним фактом. Проблемою залишається питання організації і заохочення працівників до здоров'язбережувальних заходів у процесі праці. Успіх таких ініціатив, на нашу думку, залежить від професіоналізму фахівців, які працюватимуть з персоналом. Саме їхня свідoma участь у процесі використання заходів для збереження власного здоров'я, готовність створювати відповідні умови визначатимуть успіх організації в майбутньому.

Педагогічні технології підготовки майбутніх управлінців набувають сенсу людиноконцентричної орієнтованості, їх навчання має відбуватися у новому статусі і формі на засадах оновлення змісту всієї системи професійної освіти. Такий факт поставив освітян перед гострою необхідністю критичної переоцінки змісту й організації навчального процесу для майбутніх управлінців.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Видатні вчені сучасності, зокрема: Г. Апанасенко, Д. Давиденко, О. Дубогай, та інші проводили свої дослідження, розглядаючи механізми формування свідомого ставлення людини до життєдіяльності через генетичне дослідження взаємозв'язків між діяльністю людини та її свідомістю.

Питання загальної теорії людської діяльності висвітлено в наукових працях Г. Костюка, І. Павлова, І. Сеченова; розв'язанню проблем модернізації сучасної освіти присвячені наукові розробки І. Зязюна, А. Нісінчука, О. Падалки, О. Пехоти; засоби вдосконалення навчальної діяльності і психолого-педагогічних впливів розкрито в публікаціях В. Безпалька, В. Давидова, Д. Мазохи, В. Моляко; питанням здоров'язбереження присвячені праці Е. Вільчовського, Д. Давиденка, О. Дубогай, Н. Завидівської, О. Тимошенка, Т. Круцевич, М. Носка, Є. Приступи та ін. Виходячи з означеного, проблемі створення та впровадження в систему освіти новітніх технологій здоров'язбереження присвячені численні дослідження, однак більшість із них фокусуються лише на окремих питаннях.

**Мета роботи** – обґрунтувати цілісну дидактичну концепцію підготовки фахівців управління персоналом, що передбачає їхню готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Для досягнення мети вирішувались такі **завдання**: проаналізувати специфіку професії фахівця управління персоналом; розкрити сучасний концепт змісту професійної підготовки майбутніх фахівців з управління персоналом; виявити особливості інтеграції міждисциплінарних зв'язків фахових дисциплін для можливості створення інноваційної технології формування у майбутніх управлінців здатності до створення здоров'орієнтованого середовища організації.

**Виклад основного матеріалу.** Нинішній стан ринку праці засвідчує високу потребу у фахівцях спеціальності "Управління персоналом та економіка праці", які здатні забезпечувати інноваційний характер діяльності установ і підприємств соціально-трудова сфера суспільства. Унікальність фахівців даної спеціальності ще й у тому, що вони потрібні у всіх сферах діяльності, в установах будь-якої форми власності.

"Управління персоналом та економіка праці" – порівняно нова спеціалізація, однак, за умов ринкової моделі економіки є досить престижною та вельми дефіцитною професією. Пояснюється це тим, що попит на таких фахівців щороку зростає, адже ефективна діяльність будь-якої організації багато в чому залежить від налагодженої роботи команди співробітників, яку покликаний забезпечити спеціаліст з управління персоналом. Слід зазначити, що функції менеджера персоналу значно розширилися (крім традиційного кадрового діловодства тепер він займається ще й моделюванням робочих місць, створенням безпечного для здоров'я людей середовища, розвитком і мотивацією персоналу тощо), а також підвищився його статус (сучасні менеджери з персоналу входять до складу вищого керівництва компаній і беруть участь у стратегічному управлінні бізнесом). Такі зміни пояснюються тим, що роботодавці переглянули своє ставлення до персоналу в цілому, а стан і рівень здоров'я людей визнається тепер однією із головних конкурентних переваг компаній на ринку.

Управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, що спрямована на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами [9]. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом, що вказує не лише на економічний концепт змісту підготовки.

Такі особливості даної професії мають стратегічний характер і потребують нових принципових підходів до системи підготовки кадрів сфери управління, зокрема на національному рівні. Передусім це стосується двох основних компонентів на макrorівні: успіх і фінансове зростання організації та підтримка здоров'я працівників на належному рівні. Ці компоненти мають суттєву відмінність у своїх цільових установках. Причому, якщо фінансове зростання будь-якої компанії хоч трохи перебуває під опікою держави, то організація трудових процесів без шкоди здоров'ю працівників, запровадження механізмів, що сприятимуть збереженню здоров'я, в умовах сьогодення "пасуть задніх".

У процесі професійної підготовки майбутнього фахівця з управління персоналом відбувається становлення людини як суб'єкта суспільної поведінки і пізнання, з'являється готовність чи неготовність до реалізації технологій збереження здоров'я у майбутньому. Поступовий перехід від виховання до самовиховання, від об'єкта виховання до статусу суб'єкта виховання проявляється в багатьох феноменах життєвої активності людини [1; 8]. Загальним ефектом цього процесу має бути, на нашу думку, формування життєвих установок майбутнього управлінця, з якими юнак або дівчина вступають у самостійне життя. Адже, здебільшого, у такий період ніхто з молодих людей не думає про власне здоров'я, а тим більше, про здоров'я оточуючих. Це пояснюється насамперед тим, що старт самостійного входження в суспільне життя збігається з найважливішим за потужністю періодом творчої діяльності, кар'єрного росту.

Очевидно, що ціннісні орієнтації на збереження здоров'я, сформовані у студентські роки, закладені в той період стереотипи, є надзвичайно важливими [2; 3]. Адже саме ці фактори визначатимуть поведінку, формуватимуть ставлення фахівців сфери управління до необхідності створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Удосконалення системи підготовки фахівців сфери управління персоналом передбачає активізацію міждисциплінарних зв'язків. А саме: об'єднання економічних наук і наук про людину в єдиний навчальний курс, що сприятиме глибшому вивченню психофункціональних особливостей і можливостей збільшення резервів людського організму. Річ у тому, що багато сучасних дисциплін зосереджуються на двох блоках проблем, особливо важливих у педагогічній науці: природа навчання, його структура, механізми та чинники, для управління якими необхідний підбір оптимальних режимів навчання; формування індивіда, виявлення закономірностей онтогенезу людини, що об'єднують природу та історію з огляду на сукупний вплив спадковості, обставин життя, виховання і людської діяльності. У зв'язку з цим зросли можливості об'єднання економічних і людинотворчих дисциплін. Результатами їхньої своєрідної антропологізації має стати нова технологія формування змісту навчальних програм у процесі фахової підготовки майбутніх управлінців.

Загалом поняття "здоров'язбережувальне навчання" належить до сфер як навчання, так і виховання, оскільки воно містить у собі суттєві ознаки освіти, індивідуального досвіду в певних умовах управління поведінкою. Навчання сучасного управлінця здійснюється під впливом складної системи соціальних зв'язків, ефективність цього процесу залежить від ступеня включення вихованця в цю систему. Залежність змісту, структури і методів навчання від цілей виховання – важлива і відома, але не менш важливим є й те, що жоден із початкових етапів виховання (розумового, фізичного, морального і естетичного) не здійснюється без навчання відповідних актів поведінки і регулювання дій [4, 6].

Зміна світогляду, способу життя, ставлення до свого здоров'я студентів-управлінців у процесі навчання формується відповідно до виховних впливів. Ці впливи повинні бути пов'язані з глибокими структурними особливостями індивідуального розвитку (онтогенезу) студентів, з історією їхнього виховання загалом, освіти і навчання, які є визначальними у процесі цього розвитку.

У змісті профілюючих дисциплін можна відтворити порядок розгортання актів здоров'яорієнтованої поведінки і підібрати оптимальний варіант із тим чи іншим комплексом раціональних методів формування способу життя. Створення подібних моделей поведінки й оптимальних режимів навчання студентів-управлінців упродовж вивчення фахових дисциплін, імовірно, – справа найближчого майбутнього. З перетворенням людинознавства в одну з головних проблем усієї сучасної системи підготовки фахівців для сфери управління, розширенням фронту його педагогічних доповнень створюється нова система розвитку і для самої педагогіки, що сприяє її прогресові і підвищенню практичної ефективності [4, 7]. Проте існує і деяка небезпека, яка приховується в такій ситуації: потік украй різної наукової інформації вже зараз перевищує можливість її своєчасної переробки; деякі з педагогічних програм гіпертрофуються і протиставляються самій педагогіці, претендуючи на власну теорію виховання; зростає кількість підходів до виховання і навчання, зумовлених прогресуючою диференціацією окремих наук про людину. Подолати такі тенденції можна лише шляхом суворого відбору, організації та інтеграції педагогічних програм різних наук у системі самої педагогіки, шляхом послідовного розвитку її філософських основ, теоретичного і методичного потенціалу освіти студентів, які управлятимуть персоналом організації.

**Висновки.** Вищий навчальний заклад – особливий соціальний інститут, що має потенційні можливості, за незначної інтенсифікації навчального процесу, впроваджувати методики та технології, що дозволять майбутнім управлінцям набути фахових вмінь нової якості. Час навчання у вищій школі – сприятливий і достатній за тривалістю період для формування у студентів-управлінців стійкої мотивації на тривале й здорове життя.

Освітня спрямованість навчання фаховим дисциплінам майбутніх управлінців буде виправданою у разі тісного взаємозв'язку процесів теоретичного засвоєння знань та їх практичного використання, а саме – освітній підхід повинен передбачати спрямоване формування у кожного студента готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

В сучасній системі підготовки фахівців сфери управління реалізовується концепція, яку можна назвати "підтримувальною освітою". Така концепція передбачає стандартне співвідношення видів знань, умінь і навичок, основний навчальний час традиційно використовується для вдосконалення вже накопичених кондицій. Час, що відводиться на отримання прагматичних знань, умінь і навичок, спрямованих на формування готовності майбутнього управлінця до створення безпечного, здоров'яорієнтованого середовища організації, як правило, є незначним.

Саме тому пріоритети цілей підготовки сучасного управлінця дещо відрізняються від пріоритетів аналогічних цілей системи традиційного навчання фаховим дисциплінам.

**Перспективи подальших досліджень.** У подальших дослідженнях цієї проблеми вбачається необхідність вивчення сутності змісту навчальних програм фахових дисциплін, за якими здійснюється підготовка фахівців з управління персоналом. Окрім цього, необхідно вивчити можливість створення сучасної цілісної професійно орієнтованої технології організації навчального процесу для фахівців з управління персоналом, що матиме деонтологічний зміст і передбачатиме формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

## Використані джерела

1. Бех І. Д. Виховання особистості. Сходження до духовності / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2006. – 270 с.
2. Гетман В. А. Методологія та технологія здорового способу життя людини майбутнього / В. А. Гетман, Ю. В. Новицький // Проблеми гуманізації навчання та виховання у вищому навчальному закладі освіти : матеріали Четвертих Ірпінських міжнародних науково-педагогічних читань. – Ірпінь : Національна академія ДЕС України, 2006. – С. 375–377.
3. Дубогай О. Д. Фізичне виховання і здоров'я : навч. посібник / авт. кол. : Н. Н. Завидівська, О. В. Ханіянц та ін. ; за заг. ред. О. Д. Дубогай. – К. : УБС НБУ, 2012. – 271 с.

4. Завидівська Н. Н. Фундаменталізація фізкультурно-оздоровчої освіти: аспект здоров'язбережувального навчання студентів : монографія / Наталія Назарівна Завидівська. – К. : УБС НБУ, 2012. – 402 с.
5. Іщенко М. П. Філософія науки: питання теорії і методології : навч. посібник / М. П. Іщенко, І. І. Руденко ; за ред. д-ра філос. наук, проф. М. П. Іщенка. – К. : УБС НБУ, 2010. – 442 с.
6. Носко М. О. Здоров'язбережувальні технології у фізичному вихованні : монографія / М. О. Носко, С. В. Гаркуша, О. М. Воєділова. – К. : СПД Чалчинська Н. В., 2014. – 300 с.
7. Хорошуха М. Ф. Основи здоров'я : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / М. Ф. Хорошуха, О. О. Приймаков, В. Г. Ткачук. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – 373 с.
8. Zavydivska O. Self-management as a condition for creating a health culture among students / Olga I. Zavydivska, Nataliia N. Zavydivska, Olena V. Khanikiants // Journal of Physical Education and Sport(JPES), 16 Supplement I issue (1), Art 93, 2016, pp. 592–597.
9. Юрик Н. С. Визначення та сутність кадрової політики / Юрик Н. С., Жук Н. І. // Інноваційна економіка. – 2012. – № 4. – С. 301–304.

*Zavydivska O. I.*

#### PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE HR-MANAGERS FOR CREATION THE HEALTH ORIENTED ENVIRONMENT OF ORGANIZATION

*The integrated didactic concept of training of HR-managers which providing their willingness to create health oriented environment of organization is grounded in the article. The analysis of the specific of HR-manager profession is done. The modern concept of the content of professional training of future HR-managers are presented. The features of the integration of interdisciplinary relations of professional disciplines for possibility of future HR-managers to create the innovative technology of forming the ability to create health oriented environment of organization are exposed.*

*The modern HR-manager needs not only professional skills on recruitment personal for in the organizations, but also the willingness to create health oriented working conditions which will satisfy the requirements of workers.*

*Determined that content of professional disciplines can reproduce procedure of deployment of health oriented behavior acts and pick the best of rational methods of forming lifestyles through the using of interdisciplinary connections.*

*Indicated that the creation of such behavior models and optimal regimes of teaching students-future HR-managers during the study of professional disciplines, probably – a matter of the near future.*

*With the transformation of Humanity in one of the main problems of all modern training system for the HR-management specialists, expansion of the front of its pedagogical supplements – a new system of pedagogic development created which contributes to its progress and increase practice efficiency.*

*It is noted the fact that the educational focus of professional training of future HR-managers will be justified in the case of close relationship between processes of theoretical learning and its practical using, namely – educational approach should provide direct upbringing of every student the readiness for creation the health oriented environment of organization.*

*It is proved the necessity of creating a modern integrated professional-oriented technology of organization of educational process for the HR-management specialists which will have deontological content and provide the formation of their readiness to create the health oriented environment of organization.*

**Key words:** *students, professional training, future HR-managers, training techniques and technologies, health oriented environment, organization.*

*Стаття надійшла до редакції 10.02.2017 р.*