

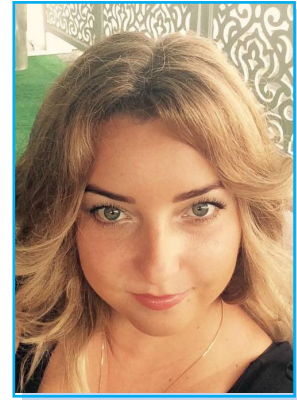


Завидівська Наталія Назарівна – доктор педагогічних наук, професор кафедри ТiМФК Львівського державного університету фізичної культури. Відмінник освіти України.

Коло наукових інтересів: технології та методики здоров'язбережувального навчання студентів; питання загальної фізкультурної освіти студентів; вдосконалення системи фізичного виховання студентів вищих навчальних закладів різного професійного спрямування; оптимізація процесу формування навичок здорового способу життя. Автор більше 100 наукових праць.
e-mail: znat1964@gmail.com.

Завидівська Ольга Ігорівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та соціальних наук Львівського інституту ДВНЗ «Університет банківської справи».

Коло наукових інтересів: підвищення рівня та якості життя населення; технології HR-менеджменту; методики психологічного менеджменту; формування здоров'єорієнтованого середовища організації; проблематика професійної підготовки майбутніх управлінців. Автор більше 30 наукових праць у фахових виданнях України та за кордоном.
e-mail: zoiggg@gmail.com



УДК 796.011.3:331.108.26

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ТЕОРІЇ ТА МЕТОДИЦІ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ЗДОРОВ'Я МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті обґрунтовано особливості сучасних тенденцій у теорії та методиці формування культури здоров'я майбутніх менеджерів з управління персоналом. Визначено рейтинг загальних компетентностей фахівця з управління персоналом на основі опитування роботодавців. Здійснено аналіз реального стану справ щодо використання працівниками сфери управління персоналом сучасних здоров'язбережувальних технологій у повсякденному житті. Розкрито сутність компетентнісно орієнтованого формату професійної підготовки майбутніх управлінців. Окреслено шляхи вдосконалення професійної підготовки майбутніх менеджерів з управління персоналом на основі впровадження сучасних технологій здоров'язбереження для формування у них культури здоров'я. Узагальнено специфіку змісту технології формування компетентності здоров'язбереження у майбутніх фахівців сфери управління персоналом.

Ключові слова: культура здоров'я; майбутні менеджери з управління персоналом; компетентність здоров'язбереження; технологія здоров'язбереження; професійна підготовка.

Постановка проблеми. Ключовою ідейною новацією нового Закону України «Про вищу освіту» є компетентнісний підхід. І як би ми не ставилися до такого явища, як формування компетентностей у студентів, необхідно визнати, що це є фактично інноваційним способом орієнтації людини на таку комбінацію знань, способів мислення, поглядів, ціннос-

тей, навичок, умінь та інших якостей, що визначають її здатність до успішної реалізації себе у професії та в повсякденному житті.

На нашу думку, в сучасному розумінні компетентнісний підхід – це принципово новий спосіб формування освітніх завдань, ціннісних ставлень і траєкторій підготовки студента, прив'язаний до реалій життя. При цьому підхід орієнтує людину не на запам'ятовування суми фактів і даних, а на опанування дійсно потрібних у житті речей.

Однією з небагатьох професій, що передбачає необхідність формування у студентів компетентності у питаннях створення безпечних умов праці, є професія менеджера з управління персоналом. Участь студентів у заходах здоров'язбереження є важливим і необхідним явищем. Йдеться про їхню свідому участь у таких заходах, адже у майбутньому фахівці з управління персоналом будуть причетними до створення середовища організації, безпечного для здоров'я працівників. У зв'язку з цим на перший план виходить впровадження інноваційних педагогічних технологій навчання у систему професійної підготовки майбутніх менеджерів з управління персоналом для формування у них культури здоров'я та здатності до здоров'язбереження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Видатні вчені сучасності, зокрема: Д. Давиденко, О. Дубогай, Л. Апанасенко 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 І. Павлова, І. Сеченова, Г. Костюка; розв'язанню проблем модернізації сучасної освіти присвячено наукові розробки І. Зязюна, О. Падалки, О. Пехоти, А. Нісімчука; засоби вдосконалення навчальної діяльності та психолого-педагогічних впливів розкрито в публікаціях В. Моляко, В. Давидова, Д. Мазохи, В. Безпалько; питанням професійно орієнтованих технологій здоров'язбереження присвячено праці Д. Давиденка, Є. Приступи, М. Носка, Л. Суценко, Н. Завидівської та інших.

Виходячи з означеного, проблемі створення та впровадження в систему освіти новітніх технологій формування культури здоров'я студентів присвячено численні дослідження. Однак більшість із них фокусуються лише на окремих питаннях і не враховують специфіку навчання та майбутньої професійної діяльності студентів спеціальності «управління персоналом та економіка праці».

Формулювання цілей статті. Мета статті – обґрунтувати особливості сучасних тенденцій у теорії та методиці формування культури здоров'я майбутніх менеджерів з управління персоналом. Для досягнення поставленої мети вирішувалися такі **завдання**:

- визначити рейтинг загальних компетентностей фахівця з управління персоналом на основі опитування роботодавців;
- здійснити аналіз реального стану справ щодо використання працівниками сфери управління сучасних здоров'язбережувальних технологій у повсякденному житті;
- розкрити сутність компетентнісно орієнтованого формату професійної підготовки майбутніх управлінців в умовах формування у них культури здоров'я;
- окреслити шляхи вдосконалення професійної підготовки майбутніх менеджерів з управління персоналом на основі впровадження сучасних технологій здоров'язбереження для формування у них культури здоров'я.

Виклад основного матеріалу. Ситуація, що склалась на ринку праці в нашій країні спонукає до постійного зростання якості підготовки фахівців у будь-якій галузі [6, с. 7]. Лише за умови формування компетенцій високої якості молода людина може претендувати на отримання престижної та гарантованої роботи за обраним фахом [1]. Саме тому вищі навчальні заклади постійно удосконалюють Галузеві стандарти підготовки фахівців, змінюють навчальні плани й покращують навчальні програми дисциплін, вдосконалюючи їх зміст відповідно до вимог роботодавців.

В умовах сьогодення науковці все частіше звертають увагу на необхідність досліджень механізмів формування культури здоров'я у системі управління людськими ресурсами. Дослідники вказують на потребу оптимізації рівня культури здоров'я населення

від дошкільних навчально-виховних закладів і до установ, де люди здійснюють свою трудову діяльність (аж до виходу на пенсію) [2].

У ході дослідження ми провели опитування потенційних роботодавців, які визначили рейтинг компетентностей менеджера з управління персоналом, що представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

Рейтинг загальних компетентностей фахівців з управління персоналом та економіки праці за версією роботодавців

№	Зміст компетентності	Рейтинг (відсоток від загальної кількості опитаних роботодавців, %)
1	Наявність належного рівня загальної культури (культура поведінки, культура здоров'я, культура вільного часу тощо).	87
2	Досконале володіння державною мовою та однією з європейських мов.	74
3	Здатність навчатися, оновлювати знання і вдосконалювати професійні навички. Здатність використовувати знання у практичній діяльності.	62
4	Здатність працювати в команді. Комунікабельність та здатність до взаємодії. Здатність виявляти й вирішувати проблеми, що виникають у колективі. Здатність мотивувати людей і направляти їх на досягнення нових цілей.	61
5	Здатність шукати, обробляти та аналізувати інформацію з різних ресурсів. Здатність до використання інформаційних та комунікаційних технологій.	57
6.	Розуміння своєї професії. Здатність до розуміння психофізіологічних впливів праці на людину, можливість психоаналізу людини, обізнаність у питаннях гендерних особливостей.	52
7	Здатність створювати безпечні умови праці. Розуміння впливів зовнішнього середовища.	12
8	Здатність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Здатність до використання сучасних здоров'язбережувальних технологій.	49
9	Здатність діяти, керуючись соціальною відповідальністю та цивільною обізнаністю.	47
10	Здатність до критики, самокритики та управління часом.	43
11	Здатність приймати рішення. Рішучість і наполегливість при виконанні нових завдань, дотримання взятих зобов'язань.	41
12	Здатність створювати нові ідеї для якісного управління колективом, покращення кадрового потенціалу компанії (креативність).	38
13	Здатність оцінювати якість виконаної роботи.	29
14	Здатність до міжнародної співпраці.	27
15	Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. Здатність працювати автономно.	25
16	Здатність адаптуватися й діяти в нових ситуаціях. Здатність брати ініціативу, очолювати нові проекти.	19

Пропонований нами концепт професійної підготовки студентів-управлінців передбачає інтелектуалізацію процесу фахової підготовки у частині здоров'язбереження. Сутність таких перемін насамперед у тому, що докорінно змінюється уявлення викладача фахових дисциплін про здоров'язбережувальне навчання як педагогічний процес. Ідеться про зміну світогляду, світосприймання, світовідчужання, методів роботи. Такий перехід змінює не лише сутність самого процесу, а й, що найголовніше, особистість педагога. Що ж до студента, то константи оздоровлення залежать від розуміння ними закономірностей усіх психофізіологічних процесів, що відбуваються в організмі людини [3, с. 5].

Нами виявлено, що 60,8 % опитаних фахівців сфери управління не використовують і не бачать потреби у використанні здоров'язбережувальних технологій, 28,3 % респондентів вкрай рідко використовують здоров'язбережувальні технології для підтримки власного здоров'я, і лише 10,9 % людей, що працюють, постійно дбають про спосіб життя та використовують різноманітні засоби для підтримки власного здоров'я (табл. 2).

Таблиця 2

Показники вмотивованості працівників сфери управління до використання здоров'язбережувальних технологій у повсякденному житті (к-сть осіб, у %)

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Показники
Чи використовуєте Ви здоров'язбережувальні технології у повсякденному житті?	«Ні, не бачу в цьому необхідності.»	К-ть осіб	146
		у %	60,8
	«Вкрай рідко.»	К-ть осіб	68
		у %	28,3
	«Так, постійно дбаю про підтримку здоров'я.»	К-ть осіб	26
		у %	10,9
Усього		К-ть осіб	240
		у %	100,0

Цікавим є той факт, що 56,6 %, а це більше половини опитаних, вказали на бажання використовувати здоров'язбережувальні технології в умовах організації, де вони працюють. Водночас варто зазначити, що не вважають себе компетентними в питаннях використання здоров'язбережувальних технологій 64,3 % опитаних, 5,9 % не змогли відповісти на це запитання, і лише 29,8% надали відповідь «так» (рис. 1).

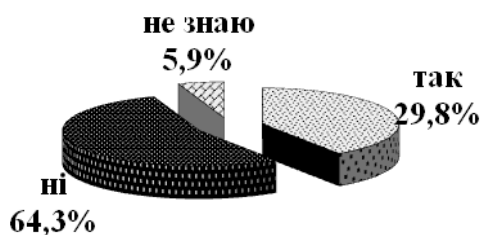


Рис. 1. Компетентність управлінців у питаннях використання здоров'язбережувальних технологій за даними їхньої самооцінки (у %)

Такий фактаж, на нашу думку, вказує на необхідність вдосконалення системи фахової підготовки управлінців впродовж навчання у вищих навчальних закладах через формування у них відповідних компетентностей здоров'язбереження.

Компетенція здоров'язбереження в системі фахової підготовки майбутніх управлінців – це готовність випускника до застосування на практиці технологій здоров'язбереження за чіткого розуміння значущості їх використання, а саме: готовність випускника до створення безпечних умов праці для працівників; здатність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації; можливість самостійно розв'язувати проблеми щодо запровадження здоров'язберігаючих технологій на підприємстві.

Такий підхід забезпечить майбутнім фахівцям з управління персоналом як особистісний складник (креативність, здатність до рефлексії, глибокого аналізу й зосереджених роздумів про збереження власного здоров'я), так і діяльнісний вимір (реалізацію здоров'язбережувальної компетентності впродовж професійної діяльності). Освіта в цьому разі здійснюється у процесі соціалізації професійної підготовки й забезпечує вирішення надзвичайно важливого завдання – формування здоров'язбережувальної компетентності студентів-управлінців, рівень сформованості якої визначає культуру їхньої поведінки задля збереження власного здоров'я [8, с. 9].

Динамічний характер технології професійної підготовки майбутніх менеджерів з управління персоналом перетворює процес здоров'язбереження в постійну й безперервну необхідність розширення кругозору та ерудиції студентів, розвиненість їхніх естетичних смаків, знання етичних норм. За таких умов відбувається формування комплексу знань, умінь та навичок для забезпечення здорового саморозвитку та свідомості особи, формування культури здоров'я такого рівня, коли всі заходи, що потрібно здійснювати з метою збереження здоров'я, стають способом життя, і людина навіть не замислюється «потрібно це чи непотрібно» [3, с. 4].

Висновки. Сучасними тенденціями у теорії та методиці формування культури здоров'я майбутніх менеджерів з управління персоналом є створення нових взаємозв'язків та інноваційних процесів у змісті професійно-орієнтованих дисциплін й орієнтування на відкриті знання, що знадобляться у майбутній професійній діяльності. За цим стоїть парадигмальний і методологічний перехід професійної підготовки студентів у бік соціалізації без будь-яких обмежень. Методичною новацією формування культури здоров'я майбутніх менеджерів з управління персоналом має стати компетентісно орієнтований підхід, а саме – узагальнена технологія формування компетентності здоров'язбереження.

Сутність компетентісно орієнтованого підходу полягає у необхідності формування здатності фахівців з управління персоналом сприяти створенню здоров'язберігаючих умов праці. Це, на нашу думку, вищий вияв компетентності менеджерів з управління персоналом, відображення їхньої культури здоров'я. Рівень здоров'язбережувальної компетентності майбутніх управлінців визначається фундаментальністю змісту фахової підготовки, є свідченням її якості та показником освіченості студентів спеціальності «економіка праці та управління персоналом» у питаннях створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Вдосконалення професійної підготовки майбутніх менеджерів з управління персоналом має здійснюватися через орієнтацію на здоров'язбереження. Свідченням цього є включення спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» до галузі «Соціальні та поведінкові науки» попри належність до спеціальності «Економіка». Цей концепт дає змогу стверджувати про необхідність переорієнтації підготовки фахівців управління персоналом у бік соціально-природничих наук. Таке перетворення є, на нашу думку, цілком виправданим, адже успіх професійної діяльності управлінців рівною мірою залежить як від економічно-правового, так і соціально-природничого аспектів. Недарма нині людиноцентрична парадигма сучасної економіки вважається першочерговою умовою сталого розвитку суспільства. У процесі фахової підготовки майбутніх управлінців на перший план виходять економічні знання – з одного боку, а соціально-природничі – з другого. Лише за таких умов, на нашу думку, у сучасних управлінців з'явиться розуміння сутності та впливів трудових

процесів на організм людини, що сприятиме формуванню у них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Подальшого вивчення вимагають теоретико-методичні основи перспективної технології інтегративної професійної підготовки майбутніх управлінців, використання якої сприятиме формуванню їхньої здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Використані джерела

1. Белкин А. С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство / А. С. Белкин. – Челябинск : Юж.-Урал. кн. из-во, 2004. – 176 с.
2. Дмитренко Г. Культура здоров'я в системі управління людськими ресурсами / Г. Дмитренко, В. Пономаренко // Персонал. – 2003. – № 1. – С. 78–82.
3. Завидівська Н. Н. Ноосферна педагогічна парадигма як концептуальна основа фундаменталізації фізкультурно-оздоровчої освіти студентів / Н. Н. Завидівська // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : наук. журн. – Харків, 2012. – № 01. – С. 68–71.
4. Завидівська Н. Н. Фундаменталізація фізкультурно-оздоровчої освіти: аспект здоров'я-збережувального навчання студентів : монографія / Н. Н. Завидівська. – К. : УБС НБУ, 2012. – 402 с.
5. Носко М. О. Здоров'язбережувальні технології у фізичному вихованні : монографія / М. О. Носко, С. В. Гаркуша, О. М. Воеділова. – К. : СПД Чалчинська Н. В., 2014. – 300 с.
6. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. – М., 2006. – 250 с.
7. Юрик Н. Є. Визначення та сутність кадрової політики / Н. Є. Юрик, Н. І. Жук // Інноваційна економіка. – 2012. – № 4. – С. 301–304.
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 ssue (1), Art 93, 2016, pp. 592–597.
9. Zavydivska O. The paradigm of health maintenance at Higher Education Institutions as an Important Component of Human Development in Terms of Modernity / Olga I. Zavydivska, Nataliia N. Zavydivska, Olena V. Khanikiants, Olga V. Ryamar // Journal of Physical Education and Sport (JPES), Vol. 17 Supplement Issue 1, Art 9, 2017, pp. 60–65.

References

1. Belkin A. S. Kompetentnost. Professionalizm. Masterstvo / A. S. Belkin. – Cheliabinsk : Yuzh.-ural. kn. iz-vo, 2004. – 176 s.
2. Dmytrenko G., Ponomarenko V. Kultura zdorovyva v systemi upravlinnya ludskymy resursamy / G. Dmytrenko, V. Ponomarenko // Personal. – 2003. – № 1. – S. 78–82.
3. Zavydivska N. N. Noosferna pedagogichna paradygma iak konceptualna osnova fundamentalizacii fizkulturno-ozdorovchoi osvity studentiv / N. N. Zavydivska // Pedagogika, psykholohiia ta medyko-biologichni problemy fizychnogo vyhovannya i sportu : nauk. zhurn. – Harkiv, 2012. – № 01. – S. 68–71.
4. Zavydivska N. N. Fundamentalizaciia fizkulturno-ozdorovchoi osvity: aspekt zdoroviazberezhuvального navchannia studentiv : monografiia / N. N. Zavydivska. – K. : UBS NBU, 2012. – 402 s.
5. Nosko M. O. Zdoroviazberezhualni tehnologii u fizychnomu vyhovanni : monografiia / M. O. Nosko, S. V. Garkusha, O. M. Voedilova. – K. : SPD Chalchynska N. V., 2014. – 300 s.
6. Upravlenie personalom organizacii / pod red. A. Y. Kibanova. – M., 2006. – 250 s.
7. Yaryk N. E. Vyznachennia ta sutnist kadrovoi polityky / N. E. Yaryk, N. I. Zhuk // Innovaciina ekonomika. – 2012. – № 4. – S. 301–304.
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 ssue (1), Art 93, 2016, pp. 592–597.
9. Zavydivska O. The paradigm of health maintenance at Higher Education Institutions as an Important Component of Human Development in Terms of Modernity / Olga I. Zavydivska, Nataliia N. Zavydivska, Olena V. Khanikiants, Olga V. Ryamar // Journal of Physical Education and Sport (JPES), Vol. 17 Supplement Issue 1, Art 9, 2017, pp. 60–65.

Завыдивская Н. Н., доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры ТпМФК Львовского государственного университета физической культуры, Львов, Украина.

Завыдивская О. И., кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и социальных наук Львовского института ГВУЗ «Университет банковского дела», г. Львов, Украина.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ТЕОРИИ И МЕТОДИКЕ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

В статье обоснованы особенности современных тенденций в теории и методике формирования культуры здоровья будущих менеджеров по управлению персоналом. Определен рейтинг общих компетентностей специалиста по управлению персоналом на основании опроса работодателей. Осуществлен анализ реального состояния дел по поводу использования работниками сферы управления персоналом современных здоровьесохраняющих технологий в повседневной жизни. Раскрыта сущность компетентно ориентированного формата профессиональной подготовки будущих менеджеров по управлению персоналом. Очерчены пути совершенствования профессиональной подготовки будущих менеджеров по управлению персоналом на основании внедрения современных технологий здоровьесохранения для формирования у них культуры здоровья. Обобщено специфику содержания технологии формирования компетентности здоровьесохранения у будущих специалистов сферы управления персоналом.

Ключевые слова: культура здоровья; студенты-управленцы; компетентность здоровьесохранения; технология здоровьесохранения; профессиональная подготовка.

Zavydivska N., Doctor of Pedagogical Science, Professor, professor of Department of Theory and Methodology of Physical Culture of Lviv State University of Physical Culture, Lviv, Ukraine.

Zavydivska O., PhD in economics, Assoc. Prof. of Management and Social Science Department of Lviv Institute of Banking University, Lviv, Ukraine.

MODERN TRENDS IN THEORY AND METHODS OF FORMING HEALTH CULTURE OF FUTURE HR-MANAGERS

Features of modern trends in theory and methods of forming health culture of future HR-managers are grounded. The rating of HR-manager's general competencies on the basis of a survey of employers is determined. The analysis of the real state of using modern health preserving technologies in everyday life by HR-managers is carried out. The essence of the competence-oriented format of professional training of future HR-managers is revealed. The ways of improving of professional training of students – future HR-managers on the basis of introduction of modern technologies of health preservation for formation of their health culture are outlined. The specifics of the content of forming the competence of health preserving technology of students – future HR-managers are generalized.

It is revealed that today human-centered paradigm of modern economy is considered as the primary condition for sustainable development of society. In the process of professional training of future HR-managers to the forefront come economic and legal knowledge – on the one hand, and social and natural knowledge – on the other. The mechanisms of formation of health preserving competence of students – future HR-managers on the basis of socialization of profession training content, which determines the culture of their behavior in order to maintain their own health, are outlined. It is stated that the combination of economic and socially significant concepts in the process of professional training of future HR-managers directly determine the indicator of health culture and human attitude to him/herself, and through him/herself – to the society as a whole.

Keywords: health culture; students – future HR-managers; the competence of health preserving; health preservation technology; professional training.