

ПІДГОТОВКА КАДРІВ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ

УДК 378

Бутинець Ф.Ф.

СПРАВА ЧЕСТІ – ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ, АБО ЛІДЕР КАФЕДРИ ЯК ГОЛОВНИЙ ГЕНЕРАТОР ІДЕЙ

*Соціально-психологічні аспекти, які розглядаються в статті,
є актуальними для керівників всіх рангів ВНЗ України*

Правду кажуть, що людина живе стільки, скільки живуть і приносять радість оточуючим та суспільству плоди її праці, а в серцях квітує посіяне нею добро. Це напряду стосується вузівського керівника будь-якого рангу. В статті ми більше уваги приділимо основній фігурі ВНЗ – завідувачу кафедрою.

Своїм набутком я можу поділитися з багатьма, і всім з лишком вистачить його засіву й ужинок, бо того, що вдалося надбати мені, вистачить моїм учням на десятиліття.

В умовах демократизації системи управління перед завідувачем кафедри постають нові завдання. Досвід показує, що ефективний сучасний завідувач має бути справжнім лідером не лише кафедри, а й відомою фігурою університету та за його межами, людиною, яка користується повагою й авторитетом у викладацькому колективі і серед студентства, має глибокі професійні знання, розвинені управлінські вміння, потужний інтелект і творчий потенціал, високі морально-вольові якості, здатна постійно розвивати свої здібності, вміє впливати на людей, подавати особистий приклад, бути взірцем у роботі й повсякденному житті колективу кафедри. У своєму житті я навчився такому мистецтву у дорогих для мене професорів І.В. Малишева (Київ) та М.З. Пізенгольца (Воронєж, Москва).

Тому й посміхаються вони з портретів моїх книг, дивлячись на стіл, за яким працює їх вихованець. Кожен з них – це яскрава особистість, талановиті керівники облікових кафедр, винятково порядні люди і надійні друзі, – такими вони залишаться для мене і теперішніх моїх учнів назавжди.

Багато з моїх колег пам'ятають їх дуже прискіпливими і вимогливими до облікової науки і викладання цього предмету. Проф. І.В. Малишев завжди говорив, що лекція має бути оптимістичною, нести студентам радість і надію, щось світле і чисте...

Для мене професори І.В. Малишев, П.П. Німчинов і М.З. Пізенголец були зразком справжніх керівників, чоловіків та особистостей.

Видатний науковець, викладач і економіст проф. Н.Р. Вейцман по праву стоїть на чолі цієї плеяди. Він чудово знав стародавню і сучасну йому літературу, міфологію народів світу, філософію, історію, соціологію, три іноземні мови, звичайно, політекономію, облік і статистику.

Хтось з великих сказав, що є улюбленці, богів і людей – генії. Так, у 1894 році в Одесі народився Натан Рахмілевич Вейцман – Сонце радянського обліку. Він був геніальним улюбленцем науковців і практиків. І що б не говорив професор на кафедрі, – про буденне життя, пташок, любов до жінки чи Бога, про минуше чи вічне бухгалтерського обліку, – йому вірили все.

Вейцман Н.Р., Малишев І.В., Німчинов П.П. і Пізенгольц М.З. були одними із нас, але призначення їх сягає значно вищих рівнів: життям і смертю вони проілюструвати пророцтво власних обліково-економічних досягнень в бухгалтерській науці.

Геніальність цих професорів була обширною. Чого б не торкнулося їх перо або виступ на науковій конференції, все ставало геніальним. Вони були не тільки бухгалтерами-викладачами, але і лекторами, науковцями, філософами, юристами і, звичайно ж, глибокими фахівцями бухгалтерської справи. Так і хочеться сказати полермонтовськи: “Не то, что нынешнее племя...” [1].

Одним з механізмів забезпечення ефективного та якісного керівництва кафедрою є науково обґрунтована, планова зміна кафедральних кадрів. На кафедрі Бухгалтерського обліку і контролю у ролі моїх заступників побували більше 10-ти викладачів – кандидатів економічних наук. Потім вони обіймали посади деканів, їх заступників, докторантів, проректорів, завідувачів інших кафедр факультету. Адже я завжди вважав, що надійні послідовники – гарантія успіху діяльності колективу кафедри.

Однак слід мати на увазі, що необґрунтована зміна “керівної ланки” кафедри – процес “хворобливий” як для науково-педагогічного колективу, так і для самого завідувача кафедри, адже:

– зловживання процесом частотої зміни заступників, їх надмірне переміщення не на вищі посади призводить до появи у заступника відчуття тимчасовості перебування на посаді. Це, зазвичай, знижує ступінь його відповідальності перед колективом кафедри за результати своєї роботи;

– члени кафедри руйнують власні плани перспективного зростання, адже у разі приходу заступника, а тим більше керівника “зі сторони” (того, який раніше не працював на кафедрі в цьому ВНЗ) починається процес “перетягування” своїх кадрів на кафедру, підвищення їх рангу. При цьому досить часто не враховуються професійні якості новопризначених завідувачів. Процес заміни, як правило, припиняється після майже повної заміни очільників підлеглих завідувачу;

– завідувачу, який приходить “зі сторони”, потрібний час для особистої адаптації та вирішення власних побутових проблем. Він за сімейними обставинами може часто виїздити за межі розташування ВНЗ. Колектив на час відсутності керівника залишається без контролю, а сам керівник витрачає час і кошти (транспортні витрати) на додаткові переїзди. Проблемні питання більше загострюються за умов побутового необлаштування “перетягнутих” керівником своїх заступників;

– під час зміни першої особи кафедри досить часто відбувається зміна рольових відносин, соціального статусу окремих викладачів, соціально-психологічного клімату колективу загалом. Виникають конфліктні ситуації на міжособистісному рівні;

– досить часто зміна керівника кафедри супроводжується певним “перешукуванням” роботи всього колективу, зміною налагоджених зв’язків та стосунків, які встановилися в колективі та з іншими ВНЗ України і світу.

Мій досвід минулих років, а це майже 40 років, засвідчує, що в певні періоди зміни у складі керівників кафедр ВНЗ здійснюється незавжди достатньо обґрунтовано.

Зловживання окремими ректорами цими заходами призводить до надмірних переміщень завідувачів, а тому істотно зменшується кількість керівників, які пропрацювали на своїх посадах понад п’ять років. Я особисто пройшов таку “заміну”

в колишньому сільгоспінституті м. Житомира. Там і досі практично немає ефективно працюючого колективу. Разом зі мною – завідувачем, пішли з кафедри всі викладачі, крім двох. Прошло 25 років, а кафедра не може опам'ятатися від потрясіння.

Розглянемо деякі соціально-психологічні чинники, пов'язані зі зміною керівника кафедри шляхом призначення його “зі сторони”. Умовно можна поділити їх на суб'єктивні (позначаються на керівникові) та об'єктивні (позначаються переважно на персоналі кафедри).

Суб'єктивними чинниками зміни управлінських кадрів є: соціально-психологічна адаптація; отримання нової інформації; внутрішній психологічний дискомфорт.

Соціально-психологічна адаптація керівника. Кожна особа, що входить до колективу, переживає період адаптації до нового психосоціального середовища. Це стосується і нового формального лідера – керівника кафедри ВНЗ. За результатами моїх спостережень, на період соціально-психологічної адаптації керівникові кафедри необхідно близько року. Приблизно три роки потрібні для формування цілісного концептуального підходу до управління її діяльністю. Тільки після п'яти років, завідувач має належний досвід організації співпраці членів колективу. Говорити про ефективні зміни в роботі за короткий строк перебування на посаді дуже складно, а часто й неможливо. Правда, в моїй практиці був такий випадок. В тому ж сільгоспінституті при моєму керівництві кафедрою через три роки був проведений Всесоюзний семінар завідувачів кафедрами та викладачів з “Контроль і ревізії”. На семінарі були присутні представники з майже 100 ВНЗ колишнього СРСР. Я особисто читав лекції в Московському фінансовому інституті.

Отримання нової інформації. Під час зміни соціальної групи та регіону керівникові необхідно зібрати нові відомості. На це потрібний певний час. При цьому завідувач отримує зазвичай не якісно нову інформацію, а стандартну (особливості територіального розташування кафедри; порядок взаємодії з органами місцевого самоврядування та іншими структурами; показники минулої діяльності кафедри, обстановка в колективі: професійна, психологічна характеристика персоналу тощо). За час, що витрачається на збір і аналіз такої інформації, відбувається певний застій у розвитку керівника кафедри, що супроводжується регресом його особистісного потенціалу.

Внутрішній психологічний дискомфорт. Кожен керівник уболіває за розвиток персоналу своєї кафедри, поліпшення умов та ефективності науково-педагогічної діяльності. Досить часто терміни формування команди виходять за межі часу перебування керівника на посаді до його заміни. З працівниками складаються як суто ділові, так і неформальні (у позитивному розумінні) стосунки.

Наведу такий приклад. У Житомирському державному технологічному університеті (ЖДТУ), який є вищим навчальним закладом, акредитованим за IV рівнем, здійснюється підготовка фахівців за спеціальністю “Облік і аудит” за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавр і спеціаліст з 1994 року, магістр – з 1997 року. 1992 рік – набір студентів. 1997-й рік – перший випуск фахівців. 1999-й рік – чотири кандидати економічних наук. 2006-й рік – перший доктор економічних наук. На сьогодні підготовлено більше 50-ти кандидатів і чотири доктори економічних наук.

Під час зміни очільника ламається ретельно напрацьована формальна та неформальна психосоціальна сфера. Це може спричинити стан фрустрації в управлінця, призвести до зниження його самооцінки, рівня прагнень тощо. Заміна керівника, безумовно, є стресогенним чинником, тому, незважаючи на деякі

позитивні прояви (підвищення загальної активності керівника), ця ідея здебільшого виявляється в негативному аспекті. Серед об'єктивних чинників заміни завідувача кафедри можна виділити:

- зміну стилю управління кафедрою;
- часту зміну концепції соціально-психологічної роботи з викладачами;
- трансформацію керівної команди та клановість.

Уявіть, вранці ви прокидаєтесь зовсім не там, де лягали спати. І такий стан вас переслідує кожен день на яву – в своєму кабінеті, на засіданні кафедри чи Вченої ради. І так продовжуються довгі місяці. Звикати до зовсім чужого середовища дійсно важко. Ним стала для мене 18 років тому – нова кафедра в технічному ВНЗ, в епоху глобальних проблем, практично з повною відсутністю будь-якої літератури і жодного викладача з бухгалтерського обліку. В умовах незрозумілих для мене досвідченого професора. А головне – зі сформованим колективом економістів, не бажаючих змінювати свої звички.

Як не дивно, сам колишній ректор вважав за краще не аналізувати проблему. В результаті моє наполегливе втручання в роботу ректорату не рідко призводило до повного абсурду. Викладачі відкрито ігнорують мої пропозиції, майже з кожним питанням одразу біжать до боса, розумно вважаючи, що все одно це остання інстанція. Навіть я, досвідчений керівник, не став виключенням в цій загадковій для професіонала грі. Єдине, що вирізняло мене у відносинах з ректором – це те, що йому доводилось вислуховувати правду. Скільки раз ми обговорювали назрілі проблеми! На кінець, внаслідок нерозуміння моїх поглядів, я за власною ініціативою вийшов зі складу Вченої ради університету.

Зміна стилю управління кафедрою. Новий керівник кафедри змінює особливості діяльності, наприклад, вимоги до порядку та якості виконання науково-педагогічних завдань, зменшує терміни їх виконання. Деякі працівники виявляються психологічно нездатними або не готовими до прийняття нових вимог, або просто не бажають пристосовуватися. У період входження в посаду нового керівника вимоги до дисципліни починають істотно зростати, з'являються підстави для зауважень, примусу, стягнень, що, у свою чергу, викликає незадоволення викладачів. Особливу небезпеку становить можливий латентний чи відкритий конфлікт між керівником і досвідченими підлеглими зі "старої команди", колишніми керівниками.

Але є і інші приклади. Приходить новий завідувач і пристосовується до колективу, послабив вимоги, немає досвіду, хоче бути добрим для усіх. Результат відомий – розвал кафедри, якщо це на рівні ректора – повний розвал університету.

Часті зміни концепції соціально-психологічної роботи з викладачами. Кожен новий завідувач напрацьовує нові підходи до соціально-психологічної роботи з викладацьким складом, які разом зі змінами у кадровому складі часто призводять до формування атмосфери психологічного напруження в колективі, появи так званих "опозиційних" груп тощо. Все це суттєво ускладнює роботу кафедри. Цього слід боятися.

Заміщення керівника кафедри відбувається і шляхом висування на вищі посади працівників кафедри, і за рахунок залучення "зовнішнього" кадрового ресурсу. В останньому разі недостатньо глибоке знання новим керівником викладацького складу призводить до формування не завжди об'єктивної та результативної системи заміщення посад. Досить активна заміна кадрів порушує спадкоємність у педагогічній діяльності. Внаслідок високої динаміки заміщення керівних посад багато неформальних ділових зв'язків розпадаються, нові не

встигають якісно сформуватися. У зв'язку зі зміною соціально-психологічних аспектів управління викладачами деякі працівники відчувають невизначеність, пригніченість і неможливість передбачити шляхи розвитку ситуації в колективі. Це може призвести до зниження мотивації у роботі, бажання перевестися до іншого ("кращого" чи "більш стабільного") ВНЗ. Відзначу, за 18 років мого завідування кафедрою за моєю ініціативою від нас не пішов жоден викладач, крім двох, які переїхали до інших міст за сімейними обставинами.

Призначення особи "зі сторони". Трансформація керівної команди та клановість. Призначення на посаду керівником особи "зі сторони" часто викликає невдоволення у частини викладачів, особливо за умови прогнозування подальших кадрових змін. Закономірним є бажання нового керівника привести з собою нову команду "професіоналів", з якими він має досвід спільної роботи. З одного боку, професіоналізм новоприйнятих викладачів, як правило, штучно підвищується. З другого – це часто призводить до формування системи привілейованого положення окремих викладачів, особливо колишніх співробітників завідувача кафедри. Об'єктивне прагнення керівника до формування міцної і дієвої команди часто призводить до нерівномірного розподілу різного роду завдань між викладачами, невдоволення наявною системою заохочення й покарання викладачів і лаборантів, формування клановості та протекціонізму, "полювання на відьом" (пошук і покарання незадоволених новим стилем управління) тощо. Ці явища призводять до формування в колективі негативного соціально-психологічного клімату – атмосфери пригніченості, підлабузництва й інтриг. Наука і методика викладання залишається поза увагою усього колективу.

В умовах сьогодення складається позитивна тенденція усвідомлення керівництвом ВНЗ того, що надмірна заміна завідувачів кафедрами в жодному разі не може призвести до поліпшення справи. Керівництво ВНЗ повинно докласти максимум зусиль для запобігання проявам політики зловживання цими процесами, недостатньо бережливого ставлення до управлінських кадрів. Це стає особливо актуальним в умовах постійних змін в ректораті, які спричиняють відповідні процеси на всіх кафедрах. За таких умов саме позиція "кафедра поза політикою" і має лягти в основу розуміння проблем надмірної зміни керівників кафедр.

Ця позитивна тенденція підтримується і самими завідувачами. На мою думку, можливість "переведення" завідувача з одного факультету на інший може призвести до негативних наслідків. Такої думки дотримується більшість досвідчених керівників кафедр.

Актуальність досліджуваних питань зумовлює необхідність напрацювання нових методик удосконалення кадрової роботи з викладачами, упровадження в процесі підготовки та перепідготовки викладацького складу інноваційних підходів до визначення шляхів поліпшення соціально-психологічної взаємодії керівників і викладачів. Зокрема, для оптимізації процесу адаптації викладацького персоналу до можливих змін. Аспірантам і докторантам ми приділяємо значну увагу. Тут використовується сучасні форми, методи і засоби навчання, які дали б змогу керівникові в найкоротші терміни здійснити так зване "перешикуння" і далі забезпечувати ефективне керівництво відповідним підрозділом. У нас практично кожен викладач має відповідну посаду – в ректораті, деканаті, профспілці, громадській організації, на кафедрі, у редколегії журналу чи газети, в складі Вченої ради факультету, університету тощо.

Особливе місце в навчальному процесі кафедри належить методам і технологіям активного навчання в аспірантурі та докторантурі, які ґрунтуються не лише на репродуктивних процесах сприйняття та запам'ятовування, а насамперед на активізації творчого, продуктивного мислення, засвоєнні нових, оптимальних форм дослідження. Перш за все аспіранти і докторанти мають свою кімнату, обладнану відповідною сучасною технікою і науковою літературою. Важливим є те, що в процесі застосування таких форм і методів активного навчання істотно змінюється психофізіологічна адаптивність, стресостійкість, творчий підхід до вирішення як типових, так і нестандартних науково-педагогічних ситуацій, розвиваються організаційні, комунікативні та інші здібності керівника, які дають можливість успішно адаптуватися і здійснювати управлінський вплив на новий колектив.

Велике значення ми приділяємо соціальній справедливості, тобто навчання аспірантів та докторантів підтримки найбідніших, найбільш незахищених верств населення. Це – допомога тим студентам, які хочуть працювати в науковій школі. І це – жорстке обмеження для кожного, хто прагне нажитися на бюджеті. Я закликаю радикально зменшити кількість пільг, особливо за професійною ознакою, персоніфікувати їх і привести право на пільги в залежність від фінансового і майнового стану, кожного, хто навчається або працює в університеті.

Отже, в процесі заміни керівника кафедри можна виявити достатньо велику кількість негативних соціально-психологічних чинників. Як керівник з 40-річним досвідом практичної керівної роботи у ВНЗ, який працював ще за радянських часів на посадах викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри та декана, можу констатувати, що зловживання процесом заміни управлінських кадрів не призводить до бажаного соціально-психологічного оновлення і стимулювання діяльності як самого завідувача, так і викладачів кафедри, здійснення ними ефективного виконання завдань, поставлених перед кафедрою. За певних обставин це може призвести до зниження авторитету кафедри у ВНЗ серед студентів і населення, що, у свою чергу, негативно впливатиме на студентське поповнення факультету.

Навіть прихильники сучасних стилів менеджменту оглядаються і, мабуть, будуть озиратися на всі наші здобутки, намагаючись відгадати вічну загадку наших талантів.

Процес навчання за спеціальністю “Облік і аудит” в ЖДТУ якісно вирізняється з-поміж інших ВНЗ. З метою підготовки фахівців найвищої кваліфікації обліково-економічного спрямування в університеті протягом 18 років створювалися відповідні умови. Результатом проведеної роботи є:

– функціонування унікальної в Україні та за її межами Житомирської наукової бухгалтерської школи. Це сприяє забезпеченню навчального процесу та проведення наукових досліджень молодими висококваліфікованими кадрами. З 1999 р. за спеціальністю “Бухгалтерський облік, аналіз та аудит” захищено 4-ри докторські дисертації (О.М. Петрук, Н.М. Малюга, Л.В. Чижевська, О.В. Олійник) та більше 50-ти кандидатських дисертацій. Всі аспіранти та докторанти виконують свої роботи в термін. До захисту в 2009 році підготовлено три докторські дисертації (В.П. Бондар, С.З. Мошенський, М.М. Шигун). Навчальний процес за фаховим спрямуванням забезпечують 8 штатних докторів економічних наук, більше 30-ти штатних кандидатів економічних наук, серед яких 12 сертифікованих аудиторів та 2 судових експерта. **Такий науковий потенціал є одним з найкращих серед облікових кафедр України.**

Думка, що сучасної бухгалтерської науки не існує, вже є своєрідним правилом доброго тону. І на перший погляд, з нею важко сперечатися. Адже монографії українських авторів рідко набувають широкого інформаційного розголосу. Вони залишаються подіями для вузького кола поціновувачів після захисту здобувачами докторської дисертації. А коло читачів формується за принципом приналежності до бухгалтерського цеху або завдяки патріотизму – “я бухгалтер, а, отже, маю читати й любити бухгалтерію (незважаючи на її об’єктивну реальну вартість)”.

Погляньмо об’єктивно: які твори нашої професури набули широкої популярності серед українського загалу науковців з обліку? Одиниці (Ф. Бутинець, Б. Валуєв – це стара радянська школа, М. Пушкар – вчений періоду ринкової економіки). Чи задумувавсь хтось над цією проблемою? У нас півсотні докторів наук. Де їх праці? Це означає, що наш облік досі зводить рахунки з минулим. Хоча, як на мене, добір кадрів на той час був більш професійним, ніж сьогодні. До цього можна віднести не лише ліквідацію колишніх інструкцій та розвінчання культу наших традицій в обліку, а й специфічну національну хворобу – з’ясування відносин із закордоном. Заморська бухгалтерія вже тривалий час лишається обов’язковим персонажем українських наукових досліджень. А вона не завжди така, як нам треба;

– навчальний процес на кафедрі здійснюється на основі підготовлених власними силами навчальними виданнями з грифом МОН України. Перший в Україні навчальний посібник з бухгалтерського обліку після реформи 2000 р. виданий українською мовою фахівцями кафедри бухгалтерського обліку і контролю ЖДТУ. За останні роки **науковою бухгалтерською школою** видано 14 підручників з грифом МОН України та 62 навчальні посібники, бухгалтерський словник (на 10-ти мовах), виданий у Франції (м. Париж), навчальні посібники **фахового спрямування** англійською, польською, чеською, болгарською, румунською й угорською мовами для студентів економічних спеціальностей. **В жодному ВНЗ України немає такої бази для підготовки фахівців з обліку та аудиту.**

Я часто зустрічаюсь з бухгалтерами-практиками. За змістом запитань, які вони ставлять, за рівнем їх теоретичної підготовки, можна стверджувати, що значна їх частина абсолютно не готова до бухгалтерської роботи. Є навіть такі, яких допускати до неї не можна. Бо коли бухгалтер просто не володіє знаннями, то є надія, що він навчиться, а коли він не спроможний осилити цю роботу, то потім може завдати великої шкоди й власнику підприємства, й тим громадянам, у справах яких вона здійснюватиме облік. Це перша й надзвичайно велика проблема;

– підготовка фахівців здійснюється за спеціальністю “Облік і аудит” зі знанням **професійних** англійської та польської мов та вивченням (за вибором студента) другої європейської іноземної мови – болгарської, чеської, румунської, французької, німецької, угорської. Це здійснюється з метою підготовки фахівців європейського спрямування, що є унікальним досвідом, кафедри бухгалтерського обліку і контролю ЖДТУ. **Така підготовка сприяє адаптації системи української вищої школи до європейських стандартів і вимог Болонського процесу із збереженням кращих досягнень національної освіти, створює умови для міжнародного обміну студентами та викладачами;**

– сформована потужна інформаційна база, яка дозволяє проводити комплексні й системні дослідження з урахуванням принципу послідовності, системності, наступності наукових поглядів. Інформаційна база з бухгалтерського обліку за своїм змістовим наповненням і структурою є єдиною в Україні та містить бібліографічні описи книг, матеріалів конференцій, наукових вісників, збірників

наукових праць, дисертацій, авторефератів, періодичних видань, нормативної бази, енциклопедичних і довідкових видань з 1888 року. Бібліотека наукової школи нараховує більше 10-ти тисяч спеціалізованих літературних джерел з бухгалтерського обліку, аналізу, контролю, аудиту на різних мовах світу.

Причому проблема не в тому, щоб добути (я кажу розділяючи кожну букву в цьому слові), повторюю – не в тому, щоб добути навчальний і науковий матеріал, а в тому, щоб його правильно і використати, і – я піднімаю вгору руку, якби підкреслюючи важливість сказаного, – правильно застосувати в науковій та практичній діяльності кафедри. Це – не пусті слова. За ними – мій багатий досвід науковця і пежагога. Засвоїмо – житимемо як справжні науковці. Ні? Нарікайте на себе.

Але життя наше – і темні, і світлі смуги. За щоденну важку працю на кафедрі бухгалтерського обліку нашим викладачам, скоріше заздять, аніж шанують і нагороджують;

– проведення семи Міжнародних науково-практичних конференцій (без залучення бюджетних коштів), що є можливим завдяки налагодженим професійним зв'язкам з багатьма вищими навчальними закладами України, а також Австралії, Республіки Білорусь, Болгарії, Великобританії, Латвії, Литви, Молдови, Росії, США, Польщі, Італії, Німеччини, Чехії, Угорщини, Японії та інших країн світу. В жовтні 2009 року проводитиметься 8-ма Міжнародна конференція на тему: “Мовні стратегії у формуванні світової бухгалтерської еліти” (15-16 жовтня 2009 р.). **Це свідчить про міжнародне визнання наукової бухгалтерської школи, дослідження якої виходять за межі країни та гідно представляють українську науку на світовому рівні;**

– організація Всеукраїнських методичних семінарів з підвищення викладацької майстерності, які протягом останнього навчального року проведені за двома напрямками: з методики викладання обліково-аналітичних дисциплін (жовтень 2008 р.) і методики підготовки випускних кваліфікаційних робіт (квітень 2009 р.). **Така діяльність підтверджує наше бажання і готовність ділитися кращими здобутками з іншими ВНЗ України, зробити свій внесок у підвищення рівня вітчизняної економічної освіти;**

– стовідсоткове працевлаштування випускників, їх стажування в інших країнах світу (Польща, Республіка Білорусь, Чехія). **Реалізація здобутих знань на практиці, висока оцінка наших фахівців з боку керівників різних підприємницьких структур є ще одним критерієм, який підтверджує високий рівень підготовки.**

Ми чітко розуміємо, що випускати слід не бухгалтера з певними оцінками за теоретичний курс, а майбутню еліту, котра здатна буде вже завтра повести бізнес та виробництво на якісно нових началах зі знаннями світового досвіду.

Від багатьох хвороб ми навчилися захищати себе. Ось тільки від хвороби “чорне око” – заздрість – так і не навчилися себе оберігати. Хронічні заздрісники і капосники. Нема їм числа. Є внутрішні, але їх небагато, значно більше зовнішніх, які хочуть, щоб ми були подібні їм.

Підтримуючи політику Уряду щодо підвищення якості освіти, особливо з економічних спеціальностей, яка на загальнодержавному рівні відчутно знижується, схвалюючи посилення державного контролю за якістю освітнього процесу, позбавлення ліцензій вищих навчальних закладів, у яких зазначений процес не відповідає встановленим стандартам, **водночас ми виступаємо проти політики**

однакового підходу до всіх ВНЗ, закриття економічних спеціальностей, виходячи виключно із назви ВНЗ та його профільністю, а не змістовного наповнення процесу підготовки фахівців.

Проблем в обліковій сфері багато. Частина їх є власне науковими, частина (мабуть, більша) є похідною від загальносуспільних. Але найбільшою проблемою була і є кадрова. Добір кадрів – справжніх завідувачів кафедрами – ведеться неналежним чином. Особливо це показали ВНЗ не економічного профілю та приватного сектору. На превеликий жаль, рівень підготовки осіб, що йдуть на керівну роботу, їхні моральні якості не відповідають повною мірою вимогам сьогодення. МОН України не може вплинути на цей процес, оскільки його функції мають лише дотичне відношення до проходження документів на призначення чи обрання ректорів. У ВНЗ діє свій механізм добору кадрів завідувачів кафедрами. А він, цей механізм, повинен бути єдиний для всієї системи ВНЗ.

“Приміром того, – пише А. Чирв – що кожен з наших університетів так і не зміг утовпитися в число 500 кращих вищих навчальних закладів світу. А от фіни змогли туди потрапити одразу з шістьма університетами. Хоча й вони нині скаржаться на різке падіння обсягів ендаументу. Бо ж чим вони підняли свій рейтинг? Високим ступенем наукової роботи, результатами якої залюбки користується бізнес” [2, с. 7].

Хіба нам не потрібен нині спеціаліст з обліку, для якого національна ідея – понад усе? Невже зайвий сьогодні бухгалтер, котрий і на бажані, потрібні компроміси йде лише тоді, коли задовольняється не його власний, а державний, чи суспільний інтерес? Хіба нам не бракує нині почуттєво-емоційного, скажімо, вивчення облікових проблем соціального захисту працюючих, яке ми зводимо, на жаль, до штучного тестування, не навчаючи студентів мисленню, вмінню доходити власних висновків, робити еколого-економічні оцінки з боку бухгалтерського обліку?

“За словами керівника Головного контрольно-ревізійного управління Миколи Сивульського, у НАК “Нафтогаз України” та її дочірніх компаніях, НАЕК “Енергоатом”, “Укрзалізниця” та підприємствах вугільної галузі контролери недорахувалися 18,6 млрд. грн. і викрили схеми розкрадання державного майна на сотні мільйонів гривень. Трохи менше провинилися Міністерство освіти і науки (виявлено порушень на 783 млн. грн.), “Укравтодор” (145), управління агропромислового розвитку обласних та районних адміністрацій (66), Укрдержрибгосп (18,3).

До речі з перевірених підприємств і організацій порушення виявлені у 96,5 відсотка. За ігнорування вимог фінансово-бюджетного законодавства майже 30 тисяч посадових осіб притягнуто до адміністративної відповідальності, 96 знято з посад. Стягнуто штрафів на чотири млн. грн. Порушено 800 кримінальних справ.” [3, с. 6]. Все це результат нашої підготовки бухгалтерів. Якщо так підуть справи і далі, то скоро наші бухгалтери ніколи не будуть потрібні. А що буде з бізнесом та захистом працюючих? Ось де проблема, а не у “перевиробництві” бухгалтерів.

Ми маємо свої пропозиції щодо покращання якості національної освіти та готові поділитись ними з будь-якими урядовими установами, які дійсно прагнуть не нашкочити освіті, а зберегти науково-педагогічний потенціал. Це питання, що стосуються спеціалізації ВНЗ, підготовки кадрів через аспірантуру і докторантуру, об'єднання ВНЗ, реорганізації ВАК.

У нас усе, як у тому великому вулику: гуде, літає, кусає – і є результат, продукт, так званий метод, бо немає трутнів. У нас усі дбають тільки за розвиток науки і практики бухгалтерського обліку, університетський добробут, нашу країну, нашу правду і долю.

В Україні не готують завідувачів кафедрами. А шкода, тому процес їхньої підготовки недосконалий. Їх треба навчити, як правильно підготувати справи до слухання на кафедрі, і з чого почати розгляд заяви, і як проводити саме засідання, і як спілкуватися з учасниками засідання, бо все це є етикою управлінського процесу, взаємовідносини в колективі. Як правило, цього у вузах не викладають, а якщо й говорять про це, то роблять це люди, які не мають жодного відношення до управління кафедрою. Керівника кафедри треба готувати, треба вчити особливості цієї роботи, а це можуть зробити лише колеги з великим досвідом роботи, які роблять науку, викладацьку справу та студентство.

Помітною тенденцією стало не вміння чи не бажання керівників кафедр вести цивілізований діалог з викладачами та студентами, уникати незрозумілого диктату, а також те, що слова обраних громадою чільників здебільшого розходяться з реальними справами.

Є набір умінь, без яких неможливо зробити кар'єру на сучасній кафедрі: викладачі повинні вміти провести презентацію, брати участь у дискусіях, відстоювати власну думку тощо. Щодо спеціальних знань, то не повинно бути великого розриву між базою, якою володіє кафедра, і реальною ситуацією на підприємствах. Викладачам бракує вміння працювати в команді, навичок самоорганізації та самостійного прийняття рішень. Це те, чому не учать ані в школі, ані в університеті. Ми це все маємо на своїй кафедрі.

З другого боку, і випускники аспірантури та докторантури не поспішають у гарячий цех, мріючи про роботу на кафедрі у великому місті, бажано – із побутовими зручностями, яких у провінції не зустрінеш. У таких випадках “плата” за навчання стає платою не за знання, а за мрії. Такий науковець не знає життя, а тому не має морального права на управління кафедрою.

Колись О.С. Пушкін сказав: “Ніщо так не одухотворяє і не загартовує характер людини, як щастя”. Природно, для того, щоб повністю віддатися науці, творчості, кожній людині потрібні гроші, які звільняють її від щоденних господарських турбот, через що на серці панують спокій і щастя. Викладач може творити тільки в умовах свободи від матеріальної залежності, від дрібниць життя, який захищений від всіляких інтриг і несправедливостей. На мій погляд, це творить лише вільна і щаслива людина, якою повинен бути завідувач кафедрою.

Свобода і Щастя – ось що надихало тонкий, крихкий етичний світ Марії Олегівни Козлової на великий подвиг – привнести ідеї нашої кафедри в найкращий в Україні трьохтомник про Житомирську наукову бухгалтерську школу. Щастя одухотворяє людину, людина може переносити тільки посильні труднощі, протистояти ж нестерпним умовам життя вона не в змозі. Про це завжди повинен пам'ятати завідувач. Граничні труднощі, що перевищують можливості людського духу, ніяк не загартовують характер, а ламають, гублять його.

*Живите же, судьбу не упрекая,
Копите деньги, Библию читая! ...*
Байрон

На нашому факультеті кафедра – отчий дім для дружної, добропорядної, зовсім юної родини. Тут живуть, навчаються, працюють поряд з відомими науковцями студенти, стажери, аспіранти, молоді, але досвідчені доценти і професори.

Очевидно, дискутувати щодо форм роботи завідувача з викладачами і студентами можна і треба. Не можна тільки одного: бути байдужим до викладацької долі, до щоденних проблем викладачів і студентів – майбутніх науковців і добрих фахівців.

Уміння завідувача слухати і чути, в тому числі і студентів, довіряти їм свої болі й радощі – той шлях, який приведе до взаєморозуміння і взаємоповаги на кафедрі. На цьому не раз наголошували мої наставники. Чому б нам не прислухатися до їх поради?

Чому ми не навчимося цінувати те, що маємо? Питання з питань...

Лідеру кафедри повинна бути притаманна унікальна здатність передбачати перспективні тенденції розвитку науки, спрямовувати діяльність науковців на вирішення найважливіших проблем країни. Життєвий досвід та вичерпний ентузіазм, талант вченого, прекрасні людські якості, – ось портрет керівника кафедри, який повинен слугувати добрим справам на благо України.

Багата наша земля обліковими талантами! Та чомусь не чути їх у наших виданнях, виступах на конференціях і міжнародних форумах. Натомість книжні магазини заповнила низькопробна “література” з примітивними прикладами із-за кордону... А де ж своє, із нашої шахти чи заводу?

Кафедра – не пункт прийому абітурієнтів і ефективність її роботи буде вкрай низькою, якщо лідер стоятиме осторонь названих вище проблем. Для забезпечення потрібної якості освіти в державі, а передусім лідеру кафедри й викладачам, слід подбати про створення єдиного поля цінностей.

Нас чекає дуже сумне завтра, якщо держава не зверне увагу на те, в якому стані перебувають українські кафедри бухгалтерського обліку і не знайде механізму, аби на перших порах хоча б підтримувати в належному стані вже створене на користь людям. Як писав поет, “те, що сьогодні зберегти можливо, те завтра вже нізащо не купить”.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Счетоведение: Монография в 3-х частях / [Под науч. ред. проф. М.Я. Штейнмана]. – Житомир: ЖГТУ, 2008. Ч.1. Развитие учений о бухгалтерских счетах / Н.М. Малюга, М.Я. Штейнман, Е.П. Боримская [Предисл. Ф.Ф. Бутынца], 2008. – 376 с. – 300 экз. – ISBN 978-966-683-198-2
2. Чирва А. А який ендаумент у вас? / А. Чирва // Урядовий кур'єр – 2008. – №238. – С. 7.
3. Малолеткова О. Ревізорам заважає...пунктуальність / О. Малолеткова // Урядовий кур'єр. – 2008. – № 240. – С. 6.