



ВИБОРЧА ПРОГРАМА
кандидата на посаду президента
Національного університету «Києво-Могилянська
академія»
Гуменної Олександрі Віталіївни

Кандидат економічних наук, доцент

Народилася у 1974 році у м.Києві.

Вищу освіту здобула у Національному університеті біоресурсів і природокористування за спеціальністю «Економічна кібернетика». Закінчила аспірантуру Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки» за спеціальністю 08.02.02 – Економіка та управління науково-технічним прогресом.

Автор 125 наукових і навчально-методичних публікацій у вітчизняних та закордонних виданнях, співавтор 4-х навчальних посібників.

Стаж роботи у закладах вищої освіти – 18,5 років, у НаУКМА – 13,5 років

Хочу почати з питань, які, я впевнена, задавав собі кожен викладач, співробітник та студент Могилянки.

1. Чому я в Могилянці?
2. Що мені подобається і що не подобається?
3. Чи уявляю я себе в майбутньому НаУКМА і що мене мотивує бути «могилянцем»?
4. Що мені заважає бути щасливим разом з Могилянкою?

Адже сума ваших відповідей дасть нам спільну і, в той же час особисту, мету ІСНУВАННЯ І ДІЯЛЬНОСТІ та побачити шлях зростання в атмосфері довіри, співпраці та піклування.

Я знаю, що болить могилянцям і Могилянці. Мої думки підтвержені результатами соціологічного дослідження серед викладачів і працівників Києво-Могилянської академії «НаУКМА: сучасні виклики та перспективи розвитку», проведеного у грудні-березні 2019/20 КМІС спільно з Асоціацією випускників і моїм особистим досвідом керівника; а також результатами проекту "Трансформація університету через діагностику", що проводився Благодійним фондом "Повір у себе" коштом посольства Швейцарії в Україні із залученням експертів E&Y, стала дуже яскравою ілюстрацією викликів, що стають перед нами.

Збагачена цими знаннями, управлінським досвідом, досвідом співпраці з бізнесом, з державними органами та установами, міжнародними програмами та інституціями, навичками взаємодії та розуміння з співробітниками, студентами та випускниками, я пропоную таке бачення того самого шляху зростання.

1. Трансформація управлінської системи.

Як саме?

- оптимізації організаційної структури НаУКМА

- розбудова системи ефективних комунікацій через системність та професійність, чіткі цілі та вимірювані результати;
- виділення ресурсів, часу і коштів на розбудову системної та професійної комунікаційної мережі, налагодження комунікаційного процесу «он-лайн» та «офф-лайн». Проведення тренінгів з ефективних комунікацій (як горизонтальних, так і вертикальних) на різних рівнях;
- системний електронний документообіг в НаУКМА, подальша раціональна цифрова трансформація управлінських процесів, підсилення ІТ-підрозділу ресурсно і матеріально (ІКЦ, ЦЕО);
- створення фізичного та віртуального каналів зворотнього зв'язку, куди можна надіслати інформацію про свої проблеми, конструктивну критику та пропозиції.

Зміна фінансової стратегії – мета якої залучити кошти на проекти могилянців і для могилянців, збільшити РЕАЛЬНІ доходи всіх співробітників Могилянки.

Фандрайзинг, в основі якого лежать принципи «гроші без людей не проходять» та «дають на можливості, а не на потреби». Займатися фандрайзингом – це брати на себе відповідальність та бути гарантом за реалізацію того чи іншого проекту.

Як?

Створення та розробка нових джерел надходження коштів

А саме:

- формування моделі взаємодії «бізнес-наука-освіта» через створення інституційних парків/центрів/лабораторій/інкубаторів/хабів (ідея науково-технологічного парку та інкубатор стартапів вже має перші кроки реалізації), де бізнес-партнери на платній основі за угодами замовляють дослідження, проекти та розробки у викладацько-студентських дослідницьких групах. Так, саме за гроші. Ця взаємодія дозволить створювати міждисциплінарні взаємодії факультетів, кафедр, підрозділів та центрів НаУКМА (Києво-Могилянська бізнес-школа, Центр «Іннолаб», Лабораторія фінансово-економічних досліджень, FIDO, Центр енергоменеджменту, КМЦ, ІКЦ, Центр електронної освіти та ін.). Тобто фінансування отримуватимуть всі структурні підрозділи Могилянки;
- вихід на ринок і участь в тендерах не тільки як замовник, але як організація, що надає послуги, через створення окремого відділу тендерних процедур з підключенням наявних та нових фахівців з гідними умовами оплати, які б зацікавили всі сторони;
- створення проектних офісів для розробки науково-дослідницьких і освітніх проектів як для могилянців, так і для надання платних послуг зовнішнім користувачам та участі в міжнародних грантах. Такі проектні офіси пропонується створювати на факультетах та в підрозділах з єдиним Координаційним центром з супроводу. Працювати в таких підрозділах запрошуються люди, для яких це буде основна робота з відповідною мотивацією. Співробітники, науковці та викладачі будуть підключатися тільки як фахові експерти без паперової та рутинної роботи;

- проведення платних заходів на постійній основі – як традиційних (наприклад, Ярмарки кар’єри), так і разових (семінари, вистави, виставки, майстер-класи, вебінари тощо);
- відкриття нових міждисциплінарних і сертифікатних програм для зовнішніх слухачів; створення програм дуальної освіти. Для супроводу цих процесів пропонується створити підрозділ з ліцензування, акредитації та підтримки освітніх програм.

Це не фантазії. Це реально працює. Працює в світі і перші кроки вже зроблені в Могілянці. І це великі гроші.

Це дасть можливість отримувати ті кошти, які зараз проходять повз Могілянку. А це наші високі зарплати, премії, заохочення. Для всіх підрозділів! А також забезпечення виконання наступних пунктів програми.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Як саме?

- створення в НаУКМА повноцінної медичної амбулаторії для надання співробітникам і студентам невідкладної медичної допомоги, а також певних засобів для релаксації та відпочинку;
- запровадження повноцінного медичного страхування працівників і студентів, а не разових виплат ситуативно;
- пошук можливостей із забезпечення житлом працівників НаУКМА;
- додаткова соціальна підтримка працівників передпенсійного віку;
- розширення можливостей для культурного розвитку та відпочинку, спортивного дозвілля працівників і студентів через використання власних та залучення партнерських ресурсів.

Покращення МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОЇ бази всіх підрозділів

Як саме?

- взаємодія з державними та місцевими органами влади щодо долі історичних будівель, які належать Могілянці; збереження і реставрація історичної та культурної спадщини;
- інвентаризація стану усіх приміщень і споруд. Обов’язковий ремонт в корпусах НаУКМА та в КМЦ – капітальний чи поточний – в залежності від стану приміщень.
- просторовий дизайн території та її благоустрій;
- реалізація екологічних проектів щодо сортування сміття, озеленення тощо;
- перегляд можливостей технічних підрозділів НаУКМА щодо виконання окремих послуг і укладання договорів аутсорсингу;
- виділення коштів від реалізації програм з першого пункту програми на закупівлю нового технічного та господарського обладнання і засобів для адміністративно-господарської служби, щоб полегшити роботу персоналу;
- забезпечення навчальних приміщень (аудиторій, лабораторій), кафедр, деканатів та підрозділів необхідним для ефективної роботи устаткуванням і обладнанням;
- перегляд підходів щодо використання аудиторного фонду;

- перегляд підходів до матеріальної відповідальності працівників з використанням кращих практик, а не кого призначили (в межах КЗпП та інших законодавчих актів), відповідно до компетенцій працівників;
- вирішення гострих проблем в гуртожитках шляхом формування чіткої і прозорої політики спільноврядування, процедур впровадження та контролю, а не точкове авральне латання дірок. Подальша автоматизація, започаткована студентами та житловим відділом. Пошук альтернативних місць для поселення студентів за умови їх нестачі.

Наступні етапи є не менш важливими і необхідними. Їх реалізація забезпечить необхідний вектор формування Могілянської спільноти, зростання іміджу та результативне впровадження попередньо окреслених етапів на шляху зростання.

Формування корпоративної КУЛЬТУРИ НОВОГО ТИПУ

Як саме?

- покращення розуміння сутності корпоративної культури Університету. Це не лише система норм, цінностей, традицій, звичок, прийнятих форм поведінки, і ставлення людей до своєї справи, але і відповідь на два основних питання – як люди взаємодіють і як люди відповідають на зміни (управління і контроль за змінами, подолання страху перед змінами);
- відпрацювання і запровадження корпоративної культури за моделлю 4С:

Create – робити першими (або вперше);

Complete – робити швидко;

Control – робити правильно;

Collaborate – робити разом.

Це можна досягти прозорістю усіх процесів, роботою із зауваженнями і конструктивною критикою;

- обов'язкова організаційна та фінансова підтримка розробки та виготовлення фірмової продукції НаУКМА для представницьких цілей в Україні та за кордоном. Активне залучення до процесів розробки і створення продукції співробітників, студентів і випускників;
- проведення корпоративних заходів всіх могилянців (працівників, студентів, випускників) – від спільного благоустрою території до спільних тематичних подорожей і відпочинку;
- реалізація творчого потенціалу усіх могилянців через участь у загальноуніверситетських подіях, розширення кола різних традиційних подій, зокрема студентських.

Розвиток та професійне ЗРОСТАННЯ викладачів та співробітників, зростання репутаційного капіталу та іміджу НаУКМА

Як саме?

- продукування ініціатив та інновацій, активізація співпраці з органами влади щодо впровадження освітніх інновацій в Могилянці та проектування успішного досвіду на всю систему вищої освіти;
- розподіл фонду «контрактних» коштів факультетів виключно на професійний розвиток і зростання викладачів та співробітників – участь в різних професійних подіях; участь в міжнародних асоціаціях та конференціях, витрати на міжнародні відрядження; різні курси мовної та неформальної освіти; витрати на публікації та придбання потрібних книг, журналів тощо;
- постійна ресурсна підтримка процесів, пов'язаних з набором і профорієнтацією абітурієнтів/слухачів;
- професійне зростання співробітників – підвищення кваліфікації як для викладачів, так і для фахівців та спеціалістів. Переведення відповідних спеціалістів на посади методистів з гідною оплатою праці;
- введення в штатний розпис на факультетах посад заступників деканів (а не просто виконання обов'язків);
- активізація системної роботи з контактними аудиторіями – присутність широкого кола могилянців-експертів в ЗМІ, робота з лідерами суспільних думок тощо. Залучення ще більшого кола випускників до формування позитивного іміджу Могилянки в Україні та за кордоном;
- створення потужного маркетингового підрозділу НаУКМА, завданням якого буде аналіз ринкової та конкурентної ситуації, максимальне використання непрямої реклами та інструментів цифрового маркетингу, ведення соціальних мереж, зв'язків з громадськістю. Максимальне інформування могилянської спільноти та зовнішньої аудиторії про НаУКМА. Вироблення відповідних маркетингових політик і стратегій;
- активізація соціального підприємництва могилянців (працівників, студентів, випускників), що дасть змогу зміцнити репутаційний капітал Могилянки як осередку соціальних та суспільних ініціатив;
- оцінка роботи усіх працівників на основі чітких критеріїв та відповідальності.

Успішна ВЗАЄМОДІЯ ЗІ СТУДЕНТАМИ

Фокус успішної взаємодії зі студентами лежить в якісній освіті через спільні дослідження і проекти студентів з викладачами (learning by doing), зацікавлення викладачів до взаємодії зі студентами, підтримку студентських ініціатив, а також поліпшення соціального забезпечення та дозвілля студентів.

Студенти зацікавлені в ширшу інтеграцію в громадське життя університету. Надважливим завданням я вбачаю створення належних умов для цього.

Всі зазначені напрямки програми можуть бути вписані у визнану українським суспільством людиноцентричну модель, що була відображена в Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку (2017), де я була одним із співавторів.



Людиноцентрична модель

(Джерело: УКРАЇНА 2030: Доктрина збалансованого розвитку / Жилінська О. (наук.ред.), Мельничук О. (відп. ред.), Антонюк Л., Гуменна О., Радчук А., Столярчук Я., Тарута С., Харламова Г., Чала Н., Шнирков О. – Львів: Кальварія, 2017. — 164 с.

[<http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/13431?show=full>]

Каталізатором для здійснення Могілянкою якісного стрибка однозначно є головний носій знань і навичок – ЛЮДИНА. І фактори безпеки, культури, науки, освіти, охорони здоров'я, потребують нагальної уваги з позицій майбутнього розвитку Могілянки. Якщо ми справді хочемо розвитку

Перетворити Могілянку на сучасний університет здатні лише високоосвічені й щасливі люди, згуртовані ефективним управлінням навколо реалізації своїх візії, місії та стратегії на основі культурно-гуманітарних цінностей.

Все зазначене виконати непросто, але абсолютно можливо. І я розумію, як! За вашої підтримки зараз і в майбутньому. Так, це вимагатиме значних зусиль та енергії. Але я думаю, це варто того, щоб з усмішкою, без будь-яких “але”, сказати:

«Дякую Боже, що я Могілянець!»

Щастя нам усім!